



UTPL
La Universidad Católica de Loja

Vicerrectorado de Modalidad Abierta y a Distancia

Derecho Laboral

Guía didáctica





Facultad Ciencias Jurídicas y Políticas

Derecho Laboral

Guía didáctica

Carrera

PAO Nivel

Derecho

V

Autora:

María Augusta Herrera Vásquez



D E R E _ 3 0 4 5

Derecho Laboral

Guía didáctica

María Augusta Herrera Vásquez

Diagramación y diseño digital

Ediloja Cía. Ltda.

Marcelino Champagnat s/n y París

edilojacialtda@ediloja.com.ec

www.ediloja.com.ec

ISBN digital - 978-9942-25-972-1

Año de edición: octubre, 2020

Edición: primera edición reestructurada en enero 2025 (con un cambio del 30%)

Loja-Ecuador



Los contenidos de este trabajo están sujetos a una licencia internacional Creative Commons **Reconocimiento-NoComercial-Compartirlgual 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0)**. Usted es libre de **Compartir – copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Adaptar – remezclar, transformar y construir a partir del material citando la fuente, bajo los siguientes términos: Reconocimiento- debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios.** Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. **No Comercial-no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. Compartir igual-Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original.** No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Índice

1. Datos de información	9
1.1 Presentación de la asignatura.....	9
1.2 Competencias genéricas de la UTPL.....	9
1.3 Competencias del perfil profesional	9
1.4 Problemática que aborda la asignatura	10
2. Metodología de aprendizaje	11
3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje.....	13
Primer bimestre	13
Resultados de aprendizaje 1 y 2:	13
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	14
Semana 1	14
Unidad 1. Generalidades del Derecho Laboral	14
1.1. El Derecho Laboral en el Ecuador	17
1.2. Definición	19
1.3. Clasificación de las fuentes del derecho laboral	20
1.4. Principios laborales en la Constitución de la República.....	21
1.5. Disposiciones fundamentales del Código del Trabajo	23
1.6. Ámbito de aplicación	24
Actividades de aprendizaje recomendadas	26
Autoevaluación 1	28
Resultado de aprendizaje 2:	32
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	32
Semana 2	32
Unidad 2. El contrato individual de trabajo	32
2.1. Definición	33
2.2. Características del contrato individual de trabajo	34
2.3. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo	34
2.4. Sujetos de la relación laboral	39

2.5. Obligaciones y prohibiciones de los sujetos	42
2.6. Clasificación del contrato individual de trabajo	43
Actividades de aprendizaje recomendadas	44
Autoevaluación 2.....	46
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	48
Semana 3	48
Unidad 3. Del trabajo de adolescentes, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad	48
3.1. Trabajo de adolescentes.....	49
3.2. Trabajo juvenil	50
3.3. Trabajo de mujeres.....	51
3.4. Trabajo de personas con discapacidad.....	52
Actividades de aprendizaje recomendadas	53
Autoevaluación 3.....	55
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	57
Semana 4	57
Unidad 4. De los aprendices	57
4.1. Contrato de aprendizaje.....	58
4.2. Obligaciones del aprendiz y obligaciones del empleador para con el aprendiz	59
4.3. Terminación del contrato de aprendizaje	60
Actividades de aprendizaje recomendadas	61
Autoevaluación 4.....	62
Resultados de aprendizaje 2 y 3:	64
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	66
Semana 5	66
Unidad 5. Modalidades especiales de trabajo	66
5.1. Del servicio doméstico	67
5.2. Del trabajo a domicilio	68

5.3. De los artesanos	68
5.4. De los empleados privados	69
5.5. De los agentes de comercio	69
5.6. De los trabajadores de transporte.....	70
5.7. Del trabajo agrícola	71
Actividades de aprendizaje recomendadas	71
Autoevaluación 5.....	72
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	75
Semana 6.....	75
Unidad 6. Jornada máxima de trabajo, los descansos y vacaciones	75
6.1. De las jornadas de trabajo	76
6.2. Descansos	78
6.3. Vacaciones anuales	79
Actividades de aprendizaje recomendadas	80
Autoevaluación 6.....	84
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	87
Semana 7.....	87
Unidad 7. Obligaciones pecuniarias del empleador.....	87
7.1. Remuneración	88
7.2. Remuneraciones adicionales	90
7.3 Utilidades	92
7.4. Jubilación patronal	94
Actividades de aprendizaje recomendadas	95
Autoevaluación 7.....	97
Resultados de aprendizaje 1 a 3:.....	101
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	101
Semana 8.....	101
Actividades finales del bimestre	101
Segundo bimestre.....	102

Resultados de aprendizaje 2 y 3:	102
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	102
Semana 9	102
Unidad 8. Terminación del contrato individual de trabajo	102
8.1. Causas de terminación	103
8.2. Desahucio	104
8.3. Visto bueno	105
8.4. Despido intempestivo	113
8.5. Despido ineficaz	115
Actividades de aprendizaje recomendadas	117
Autoevaluación 8	121
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	123
Semana 10	123
Unidad 9. De los riesgos del trabajo	123
9.1. Determinación de los riesgos del trabajo y de la responsabilidad del empleador	124
9.2. De los accidentes y las enfermedades profesionales	127
9.3. De las indemnizaciones	132
Actividades de aprendizaje recomendadas	132
Autoevaluación 9	134
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	137
Semana 11	137
Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas	137
10.1. Derecho Colectivo del trabajo: definición, naturaleza jurídica, características	139
10.2. Principios particulares del derecho laboral colectivo	140
10.3. Fuentes particulares del Derecho Laboral Colectivo	141
Actividad de aprendizaje recomendada	143
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	143

Semana 12	143	
Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas	143	
10.4. Asociaciones profesionales: derecho de Asociación y Libertad Sindical.....	143	
Actividad de aprendizaje recomendada	145	
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	145	
Semana 13	145	
Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas	145	
10.5. Contrato colectivo	146	
10.6. Revisión, suspensión y terminación del contrato colectivo	147	
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	149	
Semana 14	149	
Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas	149	
10.7. Conflictos laborales colectivos	149	
10.8. Medidas de acción social directas	154	
Actividad de aprendizaje recomendada	160	
Autoevaluación 10.....	160	
Resultados de aprendizaje 2 y 3:	164	
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	164	
Semanas 15 y 16	164	
Actividades finales del bimestre	164	
4. Autoevaluaciones	165	
5. Glosario.....	175	
6. Referencias bibliográficas	188	



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 del perfil profesional

- 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 el desequilibrio de la armonía en el ambiente de trabajo, lo cual genera conflictos y consecuentemente, la ruptura de la relación laboral.

Es por ello por lo 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 lleva 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.
- 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

Resultados de aprendizaje 1 y 2:

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

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.

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.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 1

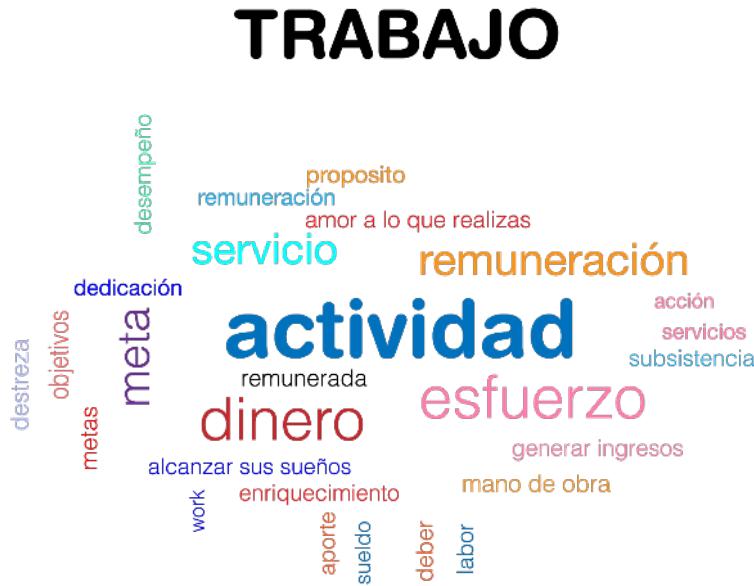
Unidad 1. Generalidades del Derecho Laboral

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.

Figura 1

Lluvia de ideas para definir el concepto de trabajo



Nota. Herrera, M., 2020.

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

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:

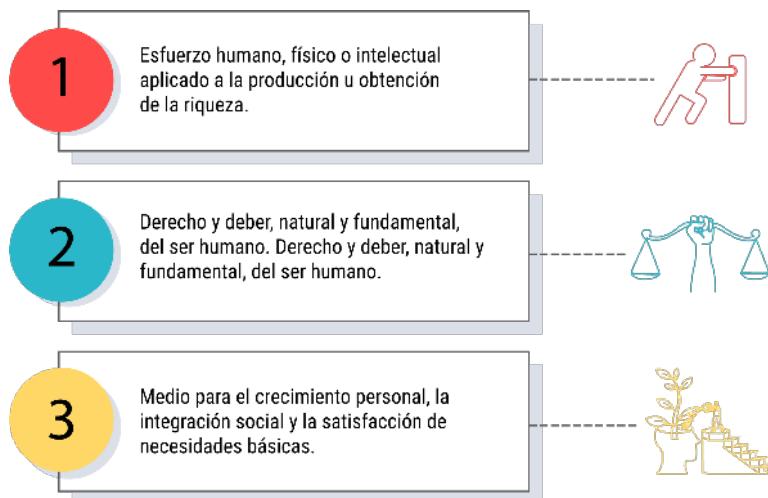
Un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido 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, afirmar su identidad y dignificar su existencia.

Figura 2

Trabajo: Derecho y deber humano fundamental.



Nota. Herrera, M., 2020.

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

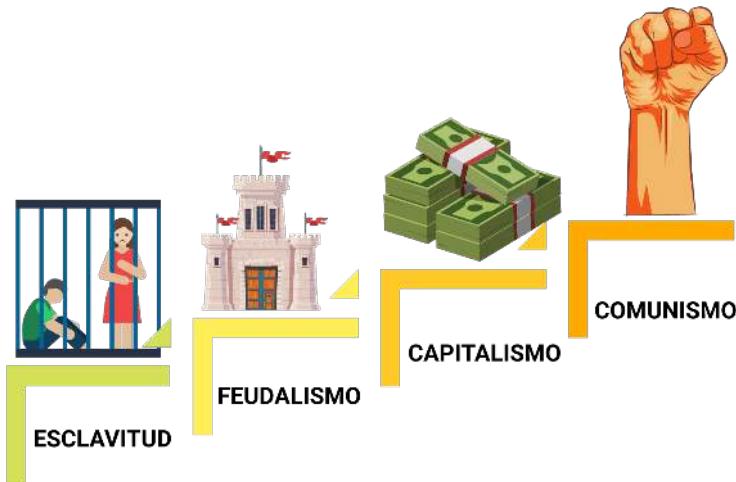
Para poder establecer el origen del derecho del trabajo, se debe remontar desde los principios de la humanidad, en vista de que las primeras relaciones de trabajo en la antigüedad se basaban en la esclavitud; institución que colocaba al ser humano en el mismo nivel que un objeto.

Para conocer su evolución a lo largo de los años, se le invita a revisar el siguiente video de la: [Historia del Derecho Laboral](#). Así como el artículo denominado "Surgimiento, evolución y consolidación del [Derecho del Trabajo](#)".

Como pudo identificar en el video y documento propuesto, a lo largo de la historia de la humanidad han existido distintos períodos en los cuales se ha dado una connotación propia al trabajo, períodos que se resumen en la siguiente figura.

Figura 3

Ciclo de la desigualdad y la injusticia social



Nota. Herrera, M., 2020.

Dentro de la realidad nacional, bajo la influencia de los hechos internacionales, con el transcurrir histórico de la Independencia, esto en 1830, se constituyó 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.



A continuación, lo invito a revisar el siguiente video: "[Evolución normativa en materia laboral de Ecuador](#)" para ampliar su conocimiento.

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 regula 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.

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 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

Plá Rodríguez (1990) proporciona una definición de principios, como resultado del análisis y armonización de varias definiciones propuestas por tratadistas, concluyendo:

Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos. (p. 9).

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 que se muestran en la siguiente infografía:

Principios del derecho al trabajo

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).

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

Figura 4

Presupuestos constitucionales y componentes de la remuneración



Nota. Herrera, M., 2020.

El Estado garantizará:

Figura 5

Artículos laborales en la legislación ecuatoriana



Nota. Herrera, M., 2020.

1.5. Disposiciones fundamentales del Código del Trabajo

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



Figura 6

Elementos clave de la gestión empresarial y el liderazgo de equipos



Nota. Herrera, M., 2020.

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 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, presten 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, de las enmiendas aprobadas por la Asamblea Nacional, el 3 de diciembre del 2015, publicadas en Registro Oficial N.o 653, del 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.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. 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.

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 el 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 el siguiente módulo didáctico:

[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.



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.



Nota. Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.



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.



Autoevaluación 1

Seleccione la respuesta correcta entre las opciones.

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.

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:
- Derecho y deber social.
 - Obligación de contratación del empleador.
 - Obligación de prestación de servicios por el trabajador.
7. La protección judicial y administrativa para los trabajadores corresponde a:
- Jueces de trabajo.
 - Funcionarios judiciales y administrativos.
 - Miembros de la Policía Nacional.
8. En todo lo que no estuviere expresamente previsto en el Código del Trabajo se aplicarán las disposiciones de:
- Código Civil y Código Orgánico Integral Penal.
 - Código Orgánico Integral Penal y Código Orgánico General de Procesos.
 - 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:
- Para el pago de pensiones alimenticias.
 - Para el pago de deudas con instituciones del Estado.
 - Para el pago de obligaciones de carácter tributario.
10. El principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador se refiere a:
- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda disposición contraria.
 - 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](#)



Resultado de aprendizaje 2:

Analiza la normativa internacional y nacional en materia laboral.

El estudiante analizará la normativa laboral internacional y nacional mediante el estudio de las características, elementos esenciales, sujetos, obligaciones, prohibiciones y clasificaciones del contrato individual de trabajo, desarrollando una comprensión integral de la naturaleza jurídica del vínculo contractual laboral y los derechos y deberes que nacen del mismo.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



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 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 cabe 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).

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, persona natural, 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 la siguiente infografía 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. Lo invito a revisar la siguiente infografía:

[Elementos esenciales del Contrato Individual de Trabajo](#)

Conforme pudo analizar en la infografía, 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.

Con el objetivo de aclarar la presente temática, comparto con ustedes dos resoluciones de la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia, referente al Contrato Individual de Trabajo. En estos casos, los jueces fundamentan la existencia o no de la relación laboral, con base en la concurrencia de los tres elementos que configuran al contrato de trabajo: 1. Prestación de servicios lícitos y personales; 2. Dependencia o subordinación; y, 3. Remuneración.

Le animo a analizar las resoluciones compartidas y a emitir su criterio jurídico respecto a la motivación y decisión judicial.

Caso 1:

Resolución: 0106-2009-2SL

Fecha: 17 de febrero de 2014

Nro. Juicio: 0122-2005

Actor: Morales Benítez Duller Iván (CASACIÓN)

Demandado: Granda Garzón, Pedro y Martínez Baca, Patricio

Asunto o tema: Inexistencia de relación de trabajo por no cumplir con dos de los elementos que conforman el contrato individual de trabajo: 1) subordinación o dependencia, y, 2) remuneración; remuneración como uno de los elementos configurativos del contrato individual de trabajo. Subrogación o dependencia como el elemento configurativo principal del contrato individual de trabajo

Juez Ponente: Dr. Espinosa Segovia, Carlos

Decisión: Rechaza el recurso de casación

Ratio Decidendi: No existe relación de trabajo por no cumplir con dos de los elementos que conforman el contrato individual de trabajo: 1) subordinación o dependencia, y, 3) remuneración. Obsérvese al respecto lo dispuesto en el Art. 8 del Código de Trabajo.

Extracto del fallo:

“... QUINTO: Respecto a la denuncia de aplicación indebida del Art. 8 del Código del Trabajo, bajo el amparo de la causal primera del Art. 3 de la Ley de Casación, se observa: a) La mencionada disposición legal señala los elementos del contrato individual de trabajo, y al efecto analizado los mismos de conformidad con las constancias procesales se encuentra: 1) Prestación de

servicios lícitos y personales: que en la especie indudablemente existe. 2) Remuneración: esta puede ser un criterio complementario de diferenciación en la formación de presunciones judiciales, al que, ha de acudirse, para determinar si se trata o no de un contrato de trabajo; advertido, sin embargo, que ello no establece por sí solo el ámbito de la contratación. En la especie, el accionante al rendir su juramento deferido señala que se le pagó por una sola ocasión la cantidad de ochocientos dólares, lo cual desnaturaliza el pago mensualizado como contraprestación a la prestación de servicios que percibe el trabajador, conforme lo determina el Art. 83 del Código del Trabajo. 3) Subordinación o Dependencia: Siendo esta la característica fundamental en toda relación de trabajo; y por ello se ha señalado que para dilucidar si se trata de un contrato individual de trabajo, se tiene que analizar a la luz de las constancias procesales, si hubo el elemento subordinación o dependencia, de carácter jurídico, en la prestación del servicio; no siendo suficiente que haya ejecutado una labor o desempeñado una actividad, sino que lo haya hecho por orden o bajo la dependencia de la parte empleadora. Al efecto, Mario de la Cueva, señala: "Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa", luego anota: "... La naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir sus disposiciones en la prestación de su trabajo" (El Nuevo Derecho Mexicano, editorial Porrúa, México, 1975, pág. 203). Elemento que en la especie no se evidencia, ya que, como lo señala el Tribunal de Alzada, "... El actor era libre de ejecutar su actividad en su condición de profesional técnico de sonido, lo que hacía que no se encuentre sujeto a órdenes sobre la ejecución de un trabajo, que lo realizaba de acuerdo a su real entender con el horario y circunstancias que se presentaban en cada oportunidad"; circunstancias corroboradas con la confesión judicial rendida por el recurrente (fjs. 65 vta. a 66 vta.) quien al contestar las preguntas tercera,

cuarta, sexta manifiesta: "3. ¿Cuál es su actividad comercial anterior y actual? R. Técnico de sonido y disjoker. 4. Diga a quién esa actividad la realiza a terceros. R. Depende de las circunstancias, porque yo puedo tener un equipo con un empleado trabajando en algún lugar mientras yo esté trabajando en otro sitio, como el caso del bar Quimera Café Concierto. 6. Diga el preguntado si en estas relaciones comerciales ha prestado sus servicios como técnico de sonido por temporada, eventos continuos, ferias o fiestas de Quito. R. Aparte de haber servido como empleado del señor Pedro Granda de las fechas he tenido otros eventos en otras ocasiones como es lógico son servicios que los he prestado por fiestas de Quito, por colaboraciones por eventos muy ocasiones."; aseveraciones que evidencian la inexistencia de dependencia legal o jurídica como la doctrina o la jurisprudencia requieren en el caso de las relaciones de trabajo...".

Caso 2:

Resolución: 0113-2013-SL

Fecha: 26 de febrero de 2013

Nro. Juicio: 1307-2011

Actor: Enríquez Ramírez, Franklin Gustavo (CASACIÓN)

Demandado: Aguirre Triviño, Jorge David (Casación) / Ferremundo S.A. () / Vejar Beltrán, Edmundo() /.

Asunto o tema: Existencia de un contrato individual de trabajo

Juez Ponente: Dr. Alejandro Arteaga García

Decisión: No casa la sentencia.

Ratio Decidendi: Demostrada la relación laboral, que es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de acuerdo al contrato ya mencionado. El procedimiento de esta reclamación no es violatorio, siendo el previsto en la Ley de la materia y realizado ante jueces competentes.

Extracto del fallo:

“..... 5.6.- Si el juez de Instancia consideró demostrada la existencia de la relación laboral, pese a la existencia de un contrato formal que señala otro tipo de relación entre los litigantes; esta obedece a la aplicación del principio de “primacía de la realidad”, es decir lo fáctico antes que lo formal. La pertinencia del referido principio está en que para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta lo que verdaderamente sucede en la realidad y no solamente lo que las partes han contratado formalmente. Es por ello que no basta únicamente la autonomía de la voluntad, en este caso del trabajador, al haber suscrito el contrato mercantil; sino que de acuerdo con los principios previstos en los Arts. 4 y 5 del Código Laboral, que ya fueron analizados, es menester velar porque no sea violentada esta voluntad y es por ello que vale la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden expresar sus voluntades en un contrato, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efectos jurídicos, protegiendo al trabajador evitando la renuncia de sus legítimos derechos. - 5.7.- Comprobada que la realidad de la relación es la de un contrato individual de trabajo convencional, se aplicarán las reglas de este; consecuentemente, el procedimiento aplicado en esta reclamación no es violatorio, siendo el previsto en la Ley de la materia y realizado ante jueces competentes. Por lo tanto, no existe vicio *in iudicando* de norma procesal ni sustantiva, en el objeto de la controversia; así como tampoco *in procediendo*, razón por la cual se desechan los cargos.

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 trabajadores y empleadores.

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).



Nota. Tomado de AscendSocialApp. (s.f.). AscendSocial Builds Your Brand and Drives Targeted Traffic to Your Website! [Imagen]. [Pinterest](#).

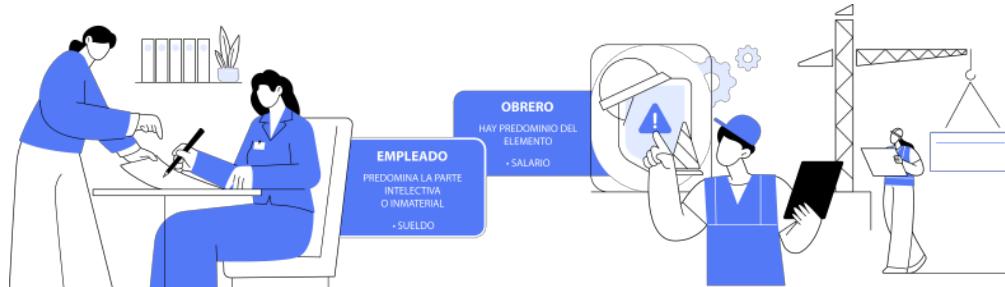
Trabajador

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

En la siguiente figura podrá analizar la definición dada por la norma laboral.

Figura 7

Definición según la norma laboral

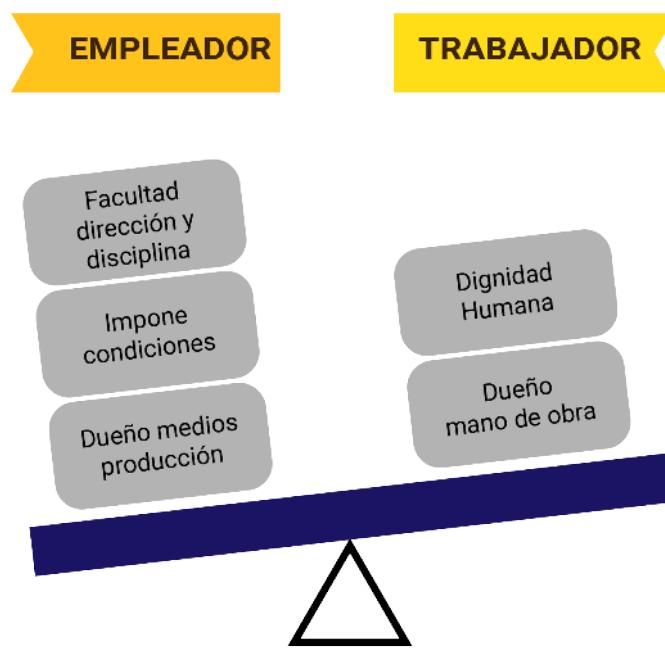


Nota. Herrera, M., 2020.

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.

Figura 8

Equilibrio de derechos y responsabilidades en la relación laboral

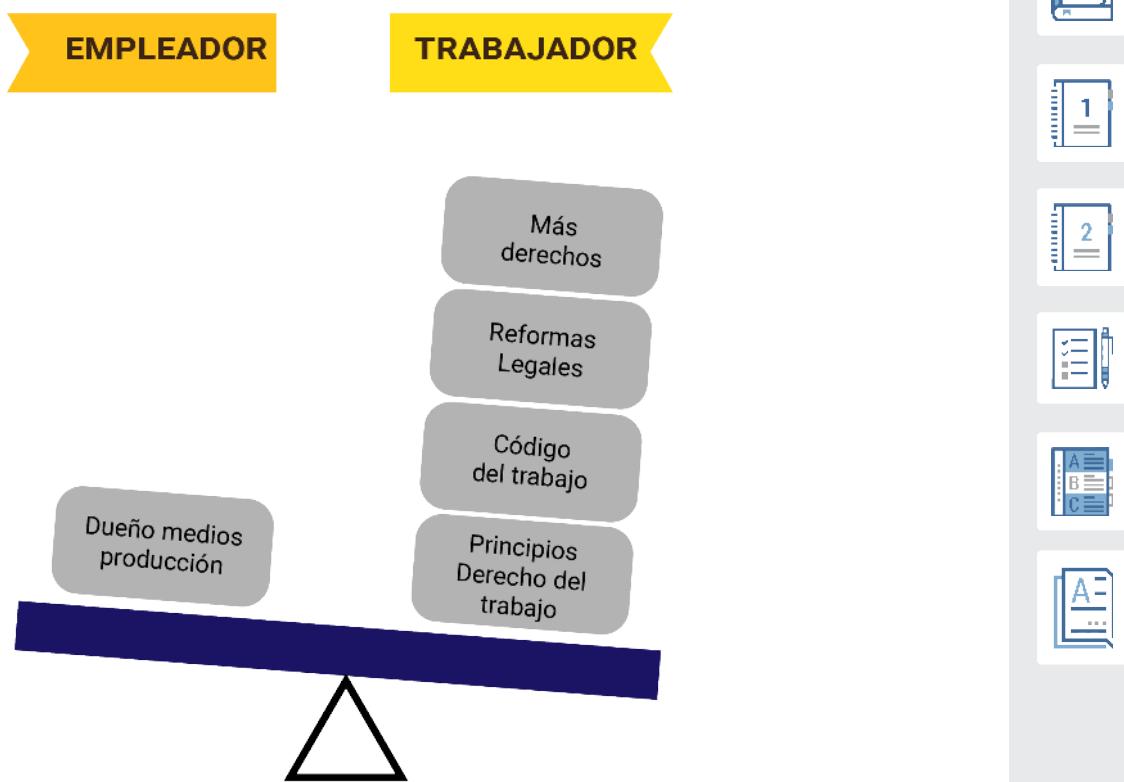


Nota. Herrera, M., 2020.

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

Figura 9

Equilibrio de poder en las relaciones laborales



Nota. Herrera, M., 2020.

2.5. Obligaciones y prohibiciones de los sujetos

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

[El contrato individual de trabajo obligaciones y prohibiciones](#) Remuneración

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 la siguiente figura:

Figura 10
Clasificación de contratos laborales



Nota. Herrera, M., 2020.

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.

[Clasificación del contrato de trabajo](#)

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

Es importante mencionar que 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.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

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

Como primer punto, debe identificar el tipo de contrato que se adecúa 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.

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 deben completarlos a su consideración.

Respuesta: 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

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 (USD \$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 deben completarlos a su consideración.

Respuesta: 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

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 (USD \$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 deben completarlos a su consideración.



Respuesta:



De conformidad con 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.



Nota. Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.



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.



Autoevaluación 2

Realice el emparejamiento con la respuesta correcta:

Autoevaluación 2

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.

Enunciado**Respuesta**

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.



Opciones de respuesta:

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



[Ir al solucionario](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



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 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 República 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 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) y su reforma es introducida mediante la [Ley Orgánica de las Juventudes](#) (2023, 04 de enero).

Su definición y condiciones se encuentran plasmadas en la siguiente infografía.

Trabajo juvenil

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

- Impulsar el trabajo juvenil, entre 18 y 29 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 del empleador.

- Contrato por escrito y puede ser bajo cualquier modalidad.
- El empleador debe llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación.

3.3. Trabajo de mujeres

En cuanto al trabajo de las 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

En relación con el periodo de lactancia, en la [Sentencia No. 36-19-IN/21](#), la Corte Constitucional del Ecuador (2021) resolvió declarar la inconstitucionalidad de la frase “posteriores al parto” contenida en el artículo 155 del Código del Trabajo, por considerarla violatoria del principio de igualdad y no discriminación prevista en los artículos 11 y 66 de la Constitución de la República. La norma establecía un periodo diferenciado de lactancia para trabajadoras reguladas por el Código del Trabajo en relación con las reguladas por la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), lo que generaba un trato desigual injustificado. La Corte determinó que esta distinción carecía de justificación objetiva y razonable, afectando los derechos de las mujeres trabajadoras bajo este primer régimen y de sus hijos. En su motivación, la Corte enfatizó que las políticas públicas deben priorizar la protección integral del menor y garantizar condiciones laborales equitativas para las madres trabajadoras.

Como parte de su decisión, la Corte reformuló el texto normativo para garantizar uniformidad en el cómputo del periodo de lactancia en ambos regímenes laborales. En términos técnicos, se trató de un control de constitucionalidad por el fondo, en el cual se analizó el trato desigual bajo

parámetros de razonabilidad y proporcionalidad. Este fallo sienta un precedente relevante al recalcar la obligación del Estado de erradicar normas discriminatorias y promover la igualdad sustantiva, particularmente en contextos que involucran derechos fundamentales como el de la lactancia y el bienestar infantil.

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 con 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.

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

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar la siguiente actividad recomendada.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. 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.

Del trabajo de adolescentes, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad

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

Nota: por favor, copie la tabla y complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

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 29 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.

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.



Autoevaluación 3

Seleccione la opción correcta para cada una de las preguntas.

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 concurren 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.

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 veintinueve (29) años de edad.
- b. Los quince (15) y dieciocho (18) años de edad.
- c. Los dieciocho (18) y veintitrés (23) años de edad.

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](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



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

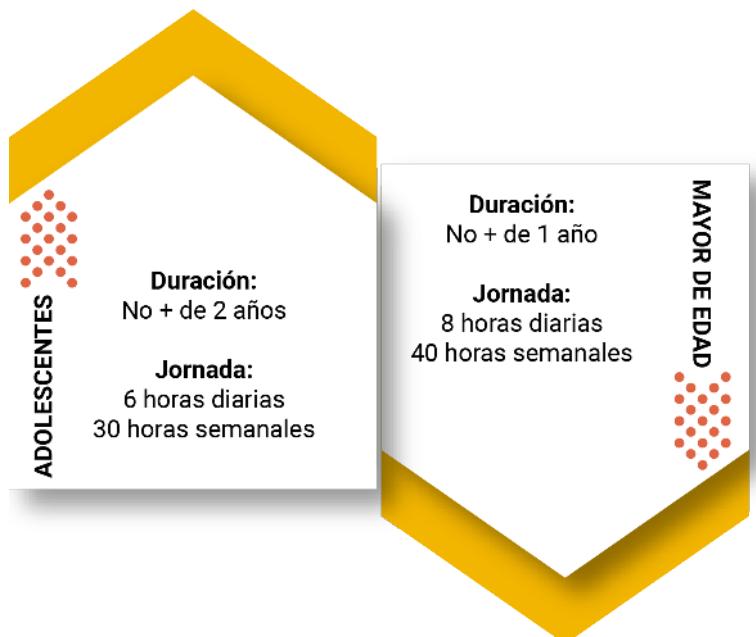
El contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, sus servicios personales, por los que percibe, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido (Código del Trabajo, 2005, 16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

El primer punto por destacar es que, a diferencia del resto de las clases contratadas, 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 la figura siguiente:

Figura 11

Condiciones laborales para adolescentes y mayores de edad



Nota. Herrera, M., 2020.

¿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.

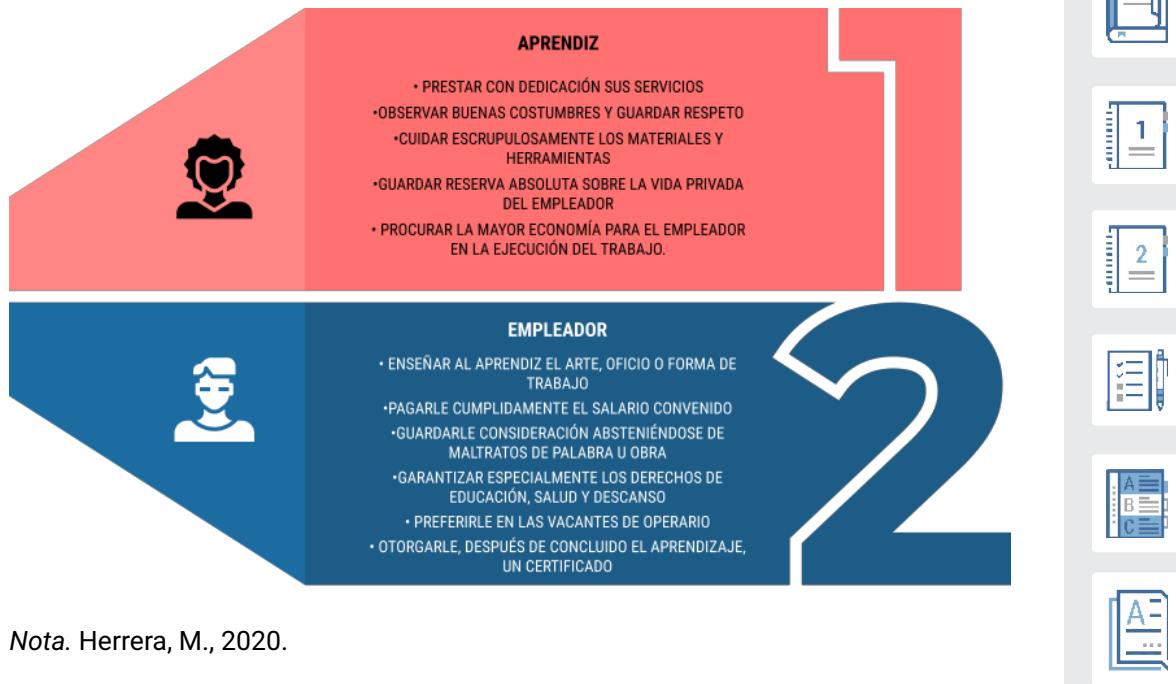
4.2. Obligaciones del aprendiz y obligaciones del empleador para con el aprendiz

Como ya se 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 figura:

Figura 12

Derechos y obligaciones del aprendiz y del empleador



Nota. Herrera, M., 2020.

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.
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 puntuadas en las reglas 1, 2, 3 y 4 del artículo 161 de este Código.
2. Si el empleador, o sus familiares, trataren de inducir 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 → e indemnización.

 En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y, cuando más, el 15% sobre el número total de trabajadores.

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!

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. 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?

Nota. Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

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).

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.



Autoevaluación 4

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

Autoevaluación 4

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.	

Enunciado**Respuesta**

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.

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

[Ir al solucionario](#)



Resultados 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.

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.

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.

La unidad 7 establece las obligaciones pecuniarias del empleador, cuyo cumplimiento, en la práctica, puede ser observado; 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.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



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).

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 al 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 y 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).

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).

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

En este apartado analizará en 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), el 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 efectúe 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 recomienda analizar los artículos mencionados.

5.7. Del trabajo agrícola

Se considera empleador agrícola al que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente, por medio de representantes o administradores (Monesterolo, 2015, p. 159).

Las disposiciones del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola (Art. 331), clasificando, para tales efectos, al obrero agrícola en jornalero o destajero.

Las obligaciones y prohibiciones del empleador y del obrero agrícola se encuentran enmarcadas en los artículos del 332 al 345 de la norma señalada.

En la siguiente presentación se mencionan todas las modalidades de trabajo abordadas en los puntos anteriores que son analizadas con mayor profundidad.

Modalidades especiales de trabajo.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. 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.

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

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



[Autoevaluación 5](#)

Seleccione la respuesta correcta para cada una de las preguntas.

1. Se considera trabajo doméstico al:

- a. Que no persigue un lucro, sino aprovechar en su morada 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.
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.



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. Zafrero 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](#)



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, la 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.

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, debes 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.](#)

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).

A continuación, 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).

Tabla 1

Fórmula para las jornadas de trabajo

Hora	Ordinaria	Nocturna (19h00 06h00)	a	Suplementaria (Hasta 24h00)	Suplementaria (24h00 05h00)	a	Extraordinaria
Fórmula	RM 240h	/	+25 %	+50 %	+100 %	+100 %	

Nota. Herrera, M., 2020.

Es importante mencionar que 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.

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 añadieron, 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).

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:

Las vacaciones

- Veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador en un año.
- Periodo 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)

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

*DIAS DE VACACIÓN A RECIBIR

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

*Corresponde días adicionales de vacaciones

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

*Valor del día de vacaciones * Días de vacaciones que le corresponden.

*Recargo 100 % por negativa del empleador.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Es tiempo de poner en práctica lo aprendido.

Caso práctico

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

Datos

Mes de marzo trabajó:

- 5 horas suplementarias de 02:00 a 03:00.
- El 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 de 2019.
- Las vacaciones correspondientes al periodo del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019.



Nota:

- Para el cálculo de la hora de trabajo, se debe dividir la remuneración mensual para 240 horas.
- Verifique la fórmula para aplicar.
- 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 cuanto 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 procede a calcular el valor de la hora ordinaria, para lo cual se divide la remuneración mensual que percibe el trabajador por 240 horas.

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

2. Con el valor de la hora ordinaria de trabajo, se verifica 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 multiplica 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.

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

5. Por último, se suman la remuneración mensual y el valor total 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 calcula el valor de la hora ordinaria, para lo cual se divide la remuneración mensual que percibe el trabajador por 240 horas.

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

2. Con el valor de la hora ordinaria de trabajo, se verifica 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 multiplica 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.



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

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 período: 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019.



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



Del 1 de enero de 2019



Al 31 de diciembre de 2019.

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

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

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

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

$$\frac{6.240,00 + 21,70 + 43,40}{24} = 6.305,10$$

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

\$262,71

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

Nota. Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

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:



Autoevaluación 6

Seleccione la opción correcta para cada pregunta.

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%).
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.





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](#)



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 “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 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:

Obligaciones pecuniarias del empleador remuneración



Los sueldos y salarios se estipulan 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 catorce (14) 14 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
2021	\$400,00	---
2022	\$425,00	\$25,00
2023	\$450,00	\$25,00
2024	\$460,00	\$10,00
2025	\$470,00	\$10,00

Nota. Herrera, M., 2020.

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 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 la siguiente tabla se establecen las particularidades de cada una de las remuneraciones adicionales.

Tabla 3
Remuneraciones adicionales

Decimotercera Remuneración	Decimocuarta Remuneración
<p>Doceava parte de las remuneraciones percibidas durante el año. A decisión del trabajador se podrá cancelar mensualmente la parte proporcional. A pedido del trabajador, podrá recibir ACUMULADA hasta el 24 de diciembre de cada año.</p> <p>Periodo de cálculo para pago acumulado: Del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en el que se efectúa el pago.</p> <p>Bono navideño</p>	<p>Doceava parte de la remuneración básica mínima unificada del trabajador en general. A decisión del trabajador se podrá cancelar mensualmente la parte proporcional. A pedido del trabajador, podrá recibir ACUMULADA hasta:</p> <ul style="list-style-type: none">• El 15 de marzo Costa e Insular• El 15 de agosto Sierra y Amazonía <p>Periodos de cálculo para pago acumulado: 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.</p> <p>Bono escolar</p>

Nota. Herrera, M., 2020.

Debe tener en cuenta que la decimotercera y decimocuarta remuneración deben pagarse en la parte proporcional, en caso de que el trabajador no haya laborado el año completo. Las remuneraciones adicionales no se consideran para efectos de pagos de aporte al IESS, cálculo de los fondos de reserva, jubilación patronal, pago de indemnizaciones y vacaciones.

Para 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:

Décima 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 dic al 30 de nov.

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

- Proporcional (menos de 1 año de trabajo)

$$\frac{(RM*MESES TRABAJO)+HORAS SUPL. Y/O EXTRA+BONIFICACIONES REGULARES}{12} = \text{DÉCIMA TERCERA}$$

Décima Cuarta Remuneración

- Mensualizado → la doceava parte

$$RMU/12$$

- Acumulado

- La doceava parte de la Remuneración Básica Unificada

- **Región sierra/amazonía**
- Periodo cálculo: 01 ago (año anterior) al 31 jul (año siguiente)

- **Región costa/insular**
- Periodo cálculo: 01 mar (año anterior) al último día feb (año siguiente).

$$\frac{\text{RBU (vigente a la fecha de pago)} \times 12}{12}$$

- **Proporcional (menos de 1 año de trabajo)**

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

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 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 figura se sintetizan los aspectos relevantes del pago de utilidades.

Figura 13

Aspectos relevantes del pago de utilidades



PARTICIPACIÓN

- 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.

Nota. Herrera, M., 2020.

Considere que 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).

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.



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 ininterrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal a que se refiere el Art. 221 (actual 216) del Código del Trabajo.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



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 1 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 para 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.

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

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

Décima tercera 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.

1 de marzo de 2019 al 30 de noviembre de 2019.

2. Se verifica la fórmula por utilizar.

$$\frac{(RM \cdot MESES TRABAJO) + HORAS SUPL. Y/O EXTRAS + BONIFICACIONES REGULARES}{12} = DÉCIMA TERCERA$$

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

$$\frac{515,00 \times 9}{12}$$

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

4. Ese sería el valor por recibir por concepto de décima tercera remuneración.

\$387,00

Décima cuarta remuneración

1. Para el cálculo de la décima cuarta 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.

1 de marzo de 2019 al 30 de noviembre de 2019.

2. Se verifica la fórmula por utilizar al no ser un año completo el que se va a calcular.

- Proporcional (menos de un año de trabajo).

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

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

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

3. Ese sería el valor por recibir por concepto de décima cuarta remuneración.

\$294,30

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

Nota. Por favor, complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

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.



Autoevaluación 7

Seleccione la opción correcta para cada pregunta.

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.
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.

7. La decimocuarta remuneración contempla el derecho del trabajador a percibir una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de:



- a. Su remuneración mensual.
- b. La remuneración básica unificada para los trabajadores en general.
- c. La décimo tercera 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:



- a. Su antigüedad en la empresa.
- b. La remuneración que perciba cada trabajador.
- c. 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:

- a. \$125,78.
- b. \$130,46.
- c. \$163,08.

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](#)



Resultados de aprendizaje 1 a 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.

El análisis de los contenidos de todas las unidades permitió al estudiante alcanzar los resultados de aprendizaje propuestos, abordando temas como la evolución histórica del Derecho Laboral, sus principios, normas nacionales e internacionales, el análisis del Código del Trabajo, entre otros. A través del estudio crítico y práctico, se desarrolló una comprensión integral de los derechos, deberes y prohibiciones en las relaciones laborales, con énfasis en contratos individuales, modalidades de trabajo, jornadas, remuneraciones, y terminación laboral, así como en el derecho laboral colectivo y la resolución de conflictos.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 8

Actividades finales del bimestre

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.



Ha sido un primer bimestre lleno de retos.

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



Segundo bimestre



Resultados 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.

Se analizará la normativa laboral internacional y nacional, enfocándose en aspectos clave como la terminación de contratos individuales, los riesgos del trabajo y las relaciones laborales colectivas. A través del estudio, el estudiante desarrollará la capacidad de interpretar y aplicar disposiciones legales pertinentes. Además, explorará los riesgos laborales, desde la determinación de accidentes y enfermedades profesionales hasta las indemnizaciones correspondientes.

Por medio de actividades prácticas, el estudiante aplicará la normativa laboral para resolver problemas, fortaleciendo sus competencias para asesorar en conflictos laborales, garantizar derechos y cumplir obligaciones legales.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



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 el siguiente módulo didáctico, realizará un análisis de cada una de las causas para dar por terminada la relación laboral 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)

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

8.3. Visto bueno

El visto bueno es otra forma legal de dar por terminado el contrato individual de trabajo, que facilita 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 con el 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:

1. Por faltas repetidas o injustificadas de puntualidad o asistencia al trabajo o por abandono de este en un tiempo mayor a tres días consecutivos sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor.
2. Por indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados.
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador.
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente, ascendientes o descendientes, o a su representante.
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió.
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes.
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, sus reglamentos o la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.
8. Por el cometimiento de violencia y acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

El artículo 172 establece las causas que habilitan al empleador, previo trámite de visto bueno, para dar por terminado el contrato de trabajo. Estas causales se fundamentan en principios de disciplina, ética y cumplimiento de obligaciones recíprocas dentro de la relación laboral. En este sentido, se sancionan conductas como el incumplimiento reiterado de asistencia o puntualidad, el abandono del puesto, la desobediencia grave a las normas

internas, y la falta de probidad o conducta inmoral del trabajador. Adicionalmente, la norma protege la integridad del empleador y sus representantes frente a injurias graves y considera el impacto de la ineptitud manifiesta en la ejecución del trabajo contratado. Cada una de estas causales responde a la necesidad de preservar el orden y la funcionalidad en las actividades laborales, imponiendo un estándar de comportamiento que garantice el respeto mutuo y el cumplimiento de los deberes laborales.

Por otra parte, contempla situaciones de incumplimiento que afectan directamente el entorno laboral y los derechos de los trabajadores, como el acoso y la violencia laboral. Se refuerza la obligación de acatar medidas de seguridad e higiene, cuyo incumplimiento pone en riesgo tanto al trabajador como al colectivo laboral. Este enfoque busca equilibrar los derechos de ambas partes, asegurando que las acciones que conducen al visto bueno sean objetivas, justificadas y sujetas a revisión de la autoridad administrativa, evitando arbitrariedades y garantizando el debido proceso dentro del marco del Código del Trabajo.

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

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

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias, la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada.
3. Por exigir al empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

4. En casos de sufrir de violencia y acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

El artículo 173 del Código del Trabajo permite al trabajador, previo trámite de visto bueno, dar por terminado el contrato laboral en casos donde el empleador incurra en faltas graves que vulneren sus derechos fundamentales y laborales. Entre las causales se incluyen las injurias graves proferidas por el empleador, sus familiares o representantes hacia el trabajador o su núcleo familiar, con una indemnización agravada si dichas injurias tienen un carácter discriminatorio. Además, se faculta al trabajador a terminar el contrato en caso de incumplimientos económicos por parte del empleador, como la disminución, falta de pago o impuntualidad en la remuneración pactada, protegiendo así la estabilidad económica del trabajador.

Asimismo, se regula la protección frente a la exigencia de labores ajena a lo convenido, salvo casos excepcionales que respeten el contrato, y se sancionan actos de violencia o acoso laboral cometidos o permitidos por el empleador o sus representantes. Estas disposiciones reflejan un enfoque garantista que busca preservar la dignidad y los derechos del trabajador, al mismo tiempo que le proporciona mecanismos jurídicos efectivos para enfrentar situaciones que alteren la equidad en la relación laboral. Este procedimiento no solo protege al trabajador, sino que exige del empleador un estándar ético y de cumplimiento que permita el desarrollo adecuado del contrato.

Es imperante realizar un mayor análisis sobre la causal de Acoso Laboral, por la cual, ambas partes de la relación laboral pueden iniciar el procedimiento administrativo de Visto Bueno.

La aprobación de la Ley Orgánica Reformatoria para Erradicar la Violencia y el Acoso en el Trabajo, en mayo de 2024 marca un hito importante en la normativa laboral ecuatoriana, al abordar de manera integral la violencia y el acoso en el entorno laboral, incluidas nuevas formas de hostigamiento adaptadas a los cambios tecnológicos y sociales. Este cuerpo legal reformatorio del Código del Trabajo introduce varias disposiciones clave

orientadas a fortalecer los mecanismos de protección de los trabajadores y las trabajadoras en situaciones de acoso laboral. Para ampliar su conocimiento, lo invito a revisar la siguiente infografía:

[Disposiciones para la protección frente al acoso laboral](#)

En resumen, el acoso laboral es un fenómeno que atenta contra la dignidad y los derechos de los trabajadores, afectando tanto su salud física y mental como su entorno laboral y familiar. A nivel normativo, Ecuador ha dado pasos importantes para la prevención y sanción de estas conductas, armonizando su legislación con los estándares internacionales. Sin embargo, la aplicación efectiva de estas normas sigue siendo un desafío, especialmente en sectores más vulnerables y en trabajos informales. Es necesario seguir promoviendo la creación de políticas de prevención y sensibilización, fortaleciendo los mecanismos de denuncia y sanción, y garantizando la protección de las víctimas.

8.3.3. Disposiciones jurídicas

Las normas del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) que regulan esta institución jurídica de visto bueno, las enlisto 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).

Mediante [Acuerdo Ministerial MDT-2024-041](#), de fecha 26 de marzo de 2024, se expide el Reglamento que regula el trámite administrativo de Visto Bueno, norma que tiene por objeto regular este procedimiento, competencia de los Inspectores del Trabajo, en su respectiva jurisdicción, así como, apelar la resolución conforme lo establecido en el Código del Trabajo y la normativa secundaria aplicable.

Competencia

- El inspector de Trabajo de la circunscripción territorial del lugar donde se ejecuta el contrato de trabajo o del domicilio de la parte accionada.
- El director regional del Trabajo y Servicio Público de la misma jurisdicción será el competente para conocer la apelación a la resolución de visto bueno emitida por el Inspector de Trabajo.

Flujograma del procedimiento de visto bueno

Para más detalle sobre este procedimiento, le invito a revisar la siguiente presentación interactiva.

[Procedimiento 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.

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.

Para ampliar su conocimiento sobre la temática le invito a leer de manera detallada el artículo jurídico denominado [“Terminación de la relación laboral: la figura jurídica del Visto Bueno y su impugnación en Ecuador”](#), en el cual se

abordan las causas legales que establece la normativa ecuatoriana para dar por terminada la relación laboral, con un enfoque en la protección de los derechos de los trabajadores y en la figura jurídica del Visto Bueno.

Parte de la revisión del contrato individual de trabajo, que constituye el vínculo legal entre el empleador y el trabajador, y las obligaciones que surgen de esta modalidad contractual, para luego de ello analizar la terminación del contrato conforme las nueve causas legales del artículo 169 del Código del Trabajo, enfatizando los apartados 7 y 8 la terminación por “voluntad de las partes”, según lo dispuesto en los artículos 172 y 173. A continuación, se analizan las circunstancias legales que las partes deben tener en cuenta para una defensa adecuada, detallando el proceso a seguir, el rol del Inspector de Trabajo como autoridad administrativa encargada de la resolución del Visto Bueno, y los efectos legales de su decisión.

Finalmente, explica la posibilidad de impugnación judicial de la resolución en caso de que las partes no estén conformes, asegurando la garantía de los derechos de los trabajadores en el marco del Derecho Laboral ecuatoriano.

Estimado estudiante, lo invito a seguir revisando sobre los contenidos sobre el despido intempestivo y despido ineficaz

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 el 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 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.

Indemnización despido intempestivo

Artículo 188

Hasta 3 años de servicio → 3 remuneraciones.

Última remuneración * 3 = Indemnización despido intempestivo.

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

Última remuneración * Años de trabajo = Indemnización despido intempestivo.



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).

8.5. Despido ineficaz

El despido ineficaz es una figura jurídica 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 en profundidad esta institución jurídica.

[Despido intempestivo con declaratoria de ineficaz](#)

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.

Figura 14

Indemnización por despido ineficaz



Nota. Herrera, M., 2020.

La normativa laboral ecuatoriana establece diversos mecanismos dentro de la justicia ordinaria para que las partes involucradas en una relación laboral puedan hacer valer sus derechos, especialmente frente a casos de desconocimiento o vulneración de los mismos. Estos recursos buscan garantizar la efectiva reparación y el goce de los derechos laborales, promoviendo un equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, la Constitución de la República de Ecuador reconoce también la acción de protección como una garantía jurisdiccional, brindando a los trabajadores un mecanismo adicional para asegurar la tutela de sus derechos fundamentales, especialmente cuando los recursos ordinarios no ofrecen una solución adecuada o expedita. Esta acción de protección se presenta como una vía legal que puede interponerse en diversas áreas del derecho, incluyendo el ámbito laboral.

Por tanto, corresponde realizar un análisis exhaustivo sobre la procedencia de la acción de protección en materia laboral frente a los recursos establecidos por la justicia ordinaria. Este análisis implica evaluar si existen circunstancias que justifiquen la utilización de la acción de protección como el mecanismo más adecuado para la defensa y reparación de los derechos laborales, cuando los recursos ordinarios no sean suficientes para garantizar su efectiva tutela.

A fin de profundizar en esta temática, se invita a los estudiantes a leer el capítulo denominado "[La Acción de Protección en Materia Laboral: Garantía Constitucional frente a vulneraciones de particulares](#)" del libro "Las garantías jurisdiccionales ante los jueces de Instancia" compartido, el cual examina detalladamente los aspectos relacionados con la procedencia de la acción de protección en el ámbito laboral.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



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, más 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: 1 de enero de 2017 al 30 de 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.
- Considera 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 cuanto 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.

1 de enero de 2017 al 30 de junio de 2020

2. Se verifica la fórmula por utilizar.

Bonificación de desahucio

Artículo 185

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

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

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

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.

1 de enero de 2017 al 30 de junio de 2020

2. Se procede 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 por 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 procede 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

Una vez que se cuenta con ambos valores, se aplica la fórmula:

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

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

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.

Nota. Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

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.



Autoevaluación 8

Seleccione la opción correcta para cada pregunta.

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:
- Por disminución, o por falta de pago; o por puntualidad en el abono de la remuneración pactada.
 - 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.
 - Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.
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:

- a. El veinticinco por ciento (25%) de la última remuneración mensual por cada año de servicio.
- b. El cincuenta por ciento (50%) de la última remuneración mensual por cada año de servicio.
- c. El equivalente a una remuneración mensual por cada año de servicio.



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](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



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 perjuicios 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 a 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 Trabajo (2005, 16 de diciembre), las indemnizaciones a las que tiene derecho el 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 indemnizar, 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, quién tiene la obligación jurídica de resarcir los daños y, por otra parte, quién tiene la competencia para su investigación.

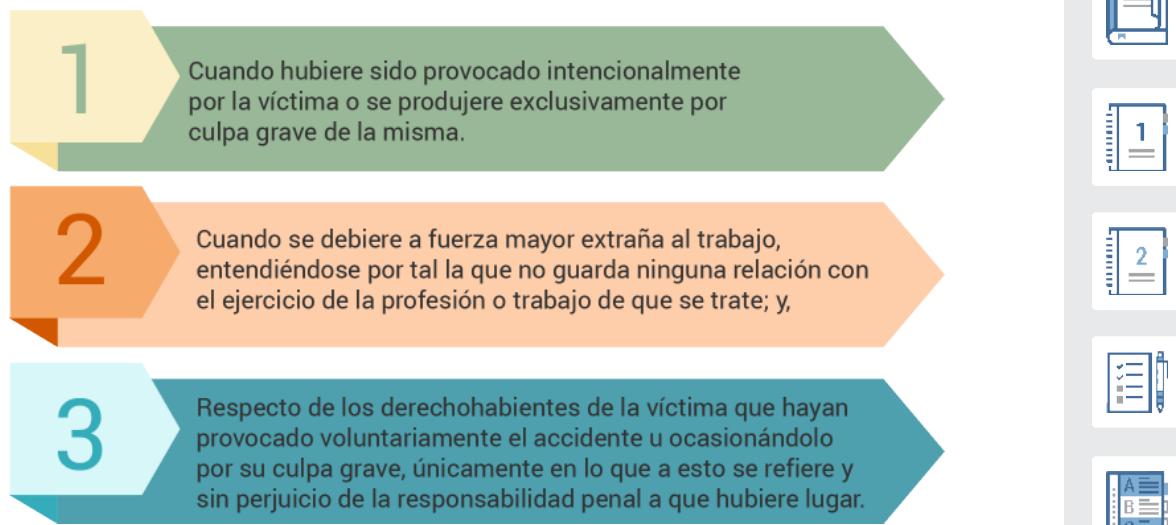
Al respecto es preciso señalar que todos los afiliados al IESS se encuentran desde el primer día de trabajo amparados por el seguro de riesgos del trabajo, por lo tanto, la dependencia correspondiente llevará a cabo la investigación de los sucesos y determinará en primer lugar si existe o no responsabilidad 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:



Figura 15

Excepciones a la responsabilidad laboral

- 
- 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.

Nota. Herrera, M., 2020.

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

Consideración

- 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, podrá reclamar 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.

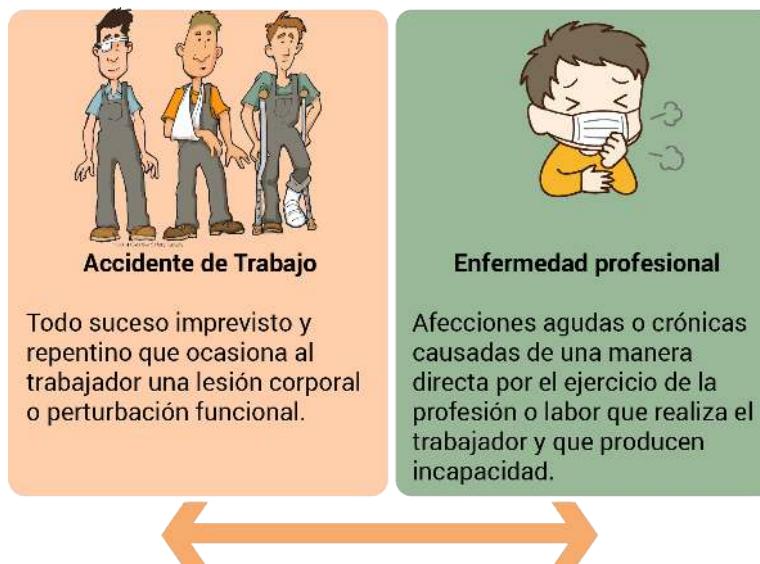
9.2. De los accidentes y las enfermedades profesionales

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 la siguiente figura encontrará la definición que les otorga la norma ibídem:

Figura 16

Accidente de trabajo vs. enfermedad profesional



Nota. Herrera, M., 2020.

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

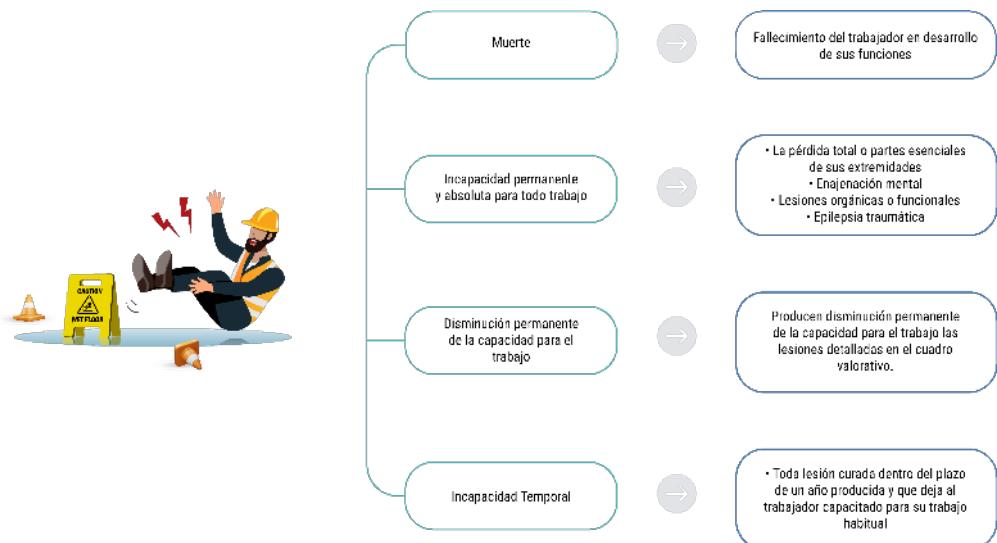
Accidente de trabajo. Es un suceso imprevisto, sobrevenido en el acto o con motivo del trabajo, que produce una lesión o perturbación funcional transitoria o permanente. Todo acontecimiento que, por razón de su trabajo, ocasione un daño fisiológico o psicológico al obrero o empleado, y que le impida 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:

Figura 17
Consecuencias de los accidentes de trabajo



Nota. Herrera, M., 2020.

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

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: Higroma de la Rodilla: trabajadores soldaduras electricistas.	Oftalmias producidas: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros.	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.	Calambres profesionales: Escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas.		
Sífilis: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, limadores de cobre, mineros, fabricantes de mozos de anfiteatro (en las trituradoras de minerales. manos).	Esclerosis del oído medio: Amoníaco: letrineros, hielo y estampadores.		

Enfermedades infecciosas y Enfermedades de la vista parasitarias	Otras afecciones	Síndromes respiratorios agudos
Tétanos: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado.	Plomo: Saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados.	
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, carniceros, 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.	

Nota. Herrera, M., 2020.

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 de 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 en 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 enlistan los aspectos más relevantes:

- 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 50 % 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.
- 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.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar las siguientes actividades recomendadas.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. 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.

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 Jorge Moreno sufrió un accidente en la planta manufacturera de la empresa M & L. SA; esto 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.

Nota. Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

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

- ¿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 66 % 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.

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.



Autoevaluación 9

Seleccione la opción correcta para cada pregunta.

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:
- Siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social.
 - Siempre que se demuestre que el accidente o enfermedad profesional han sido ocasionados por inobservancia de los reglamentos internos por parte del trabajador.
 - Sin excepción alguna.
3. Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen como consecuencias del accidente de trabajo:
- Muerte, incapacidad permanente y absoluta, incapacidad temporal, disminución permanente de la capacidad para el trabajo.
 - Muerte, incapacidad permanente, disminución permanente de la capacidad para el trabajo.
 - Muerte, incapacidad permanente y absoluta, enfermedad crónica.
4. Producen incapacidad permanente y absoluta:
- La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del diez por ciento después de corrección por lentes.
 - Las lesiones orgánicas o funcionales únicamente del sistema cardiovascular.
 - 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.

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:



- a. Una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
- b. La mitad de la suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
- c. 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:



- a. Una renta vitalicia del 66% de la última remuneración.
- b. Un sueldo o salario total de un año.
- c. 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:



- a. Una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
- b. Las dos terceras de la suma igual al sueldo o salario de cuatro años.
- c. La mitad de la suma igual al sueldo o salario de cuatro años.



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](#)

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



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.

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.

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)

Como lo advierte Guillermo Cabanellas (2001), esta rama del derecho, muy particular, ha adquirido trascendencia en el orden jurídico, sociológico, económico, social y cultural; por cuanto, tiene como objetivo lograr que las condiciones de trabajo sean acordadas por las partes de la relación laboral. En el ámbito sociológico:

[...] no solo estimula un sentimiento clasista, negativo en principio, sino que lleva a la jerarquización de los trabajadores erigidos, conjuntamente con los empresarios, en expresión asociada también, en reguladores de la profesión, casi en legisladores delegados, para dictar cuerpos sistemáticos para un sector más o menos amplio del cuerpo social (p. 16)

En lo económico, en cambio, la importancia se debe a la circunstancia que las partes de la producción cada vez más adquieren amplias atribuciones, por ejemplo en materia salarial, lo que les confiere indisolublemente una posibilidad de corregir o perturbar el proceso económico general a través de la repercusión que los acuerdos laborales posean sobre los precios. Además, allí donde se admiten, el control obrero o la gestión conjunta de las empresas por sus dueños o gerentes y por delegados del personal, representan una participación activa en la planificación productora y en la misma tecnología profesional, (Cabanellas, 2001, p. 16).

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

Derecho laboral colectivo

10.2. Principios particulares del derecho laboral colectivo

El Derecho Laboral Colectivo, como una rama especializada del Derecho del Trabajo, se fundamenta en los principios generales de esta disciplina, adaptándolos a sus particularidades. En relación con el Derecho Laboral Individual, se evidencian principios esenciales como la irrenunciabilidad de los derechos, la estabilidad laboral, el principio protector, la primacía de la realidad, la igualdad y no discriminación, y la intangibilidad de los derechos laborales. Este último adquiere una relevancia especial en el ámbito colectivo, ya que los trabajadores organizados tienen una posición más sólida para negociar condiciones laborales mediante contratos colectivos. Dichos acuerdos deben garantizar que los derechos y beneficios obtenidos no sean desmejorados bajo ninguna circunstancia, ni siquiera a través de actas transaccionales, resoluciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, o cualquier otro instrumento jurídico. En consecuencia, cualquier documento que contravenga disposiciones constitucionales o legales carece de validez jurídica y puede ser impugnado ante las instancias administrativas o judiciales competentes.

El Derecho Laboral Colectivo refuerza los principios generales del Derecho del Trabajo, otorgándoles mayor alcance en el ámbito de las relaciones colectivas. Este enfoque protege a los trabajadores organizados, quienes poseen una mejor capacidad para negociar condiciones laborales justas y equitativas. Además, se reafirma la supremacía de las normas constitucionales y legales, estableciendo que cualquier acto que las contravenga carece de eficacia jurídica. Así, el Derecho Laboral Colectivo salvaguarda la estabilidad y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por consiguiente, el Derecho Colectivo permite la creación de instrumentos jurídicos cuya eficacia radica en la capacidad de los trabajadores de actuar de manera conjunta y organizada. Esta eficacia se fundamenta en el número de integrantes que conforman la organización, la disciplina interna que fortalece la cohesión del grupo y la estructura técnica y administrativa que garantiza el funcionamiento eficiente de la organización colectiva. A través de estos elementos, los trabajadores logran negociar y defender de forma efectiva sus intereses comunes, promoviendo la igualdad de condiciones frente a los empleadores y consolidando derechos fundamentales que fortalecen las relaciones laborales colectivas.

El Derecho Laboral colectivo, además, cuenta con principios propios, que se indican en la siguiente infografía:

[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 Colectivo

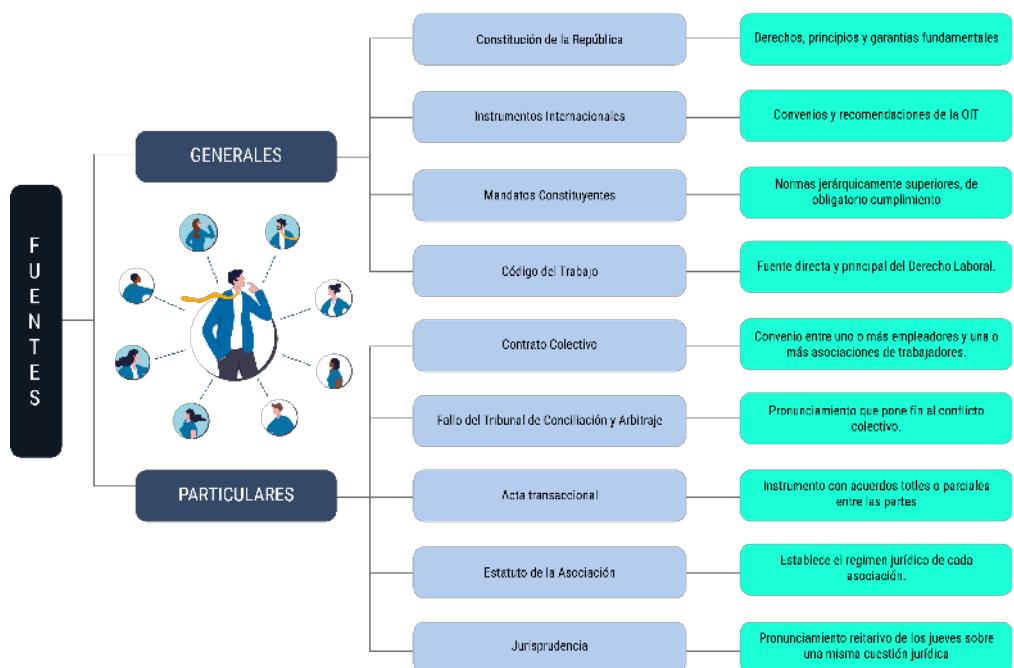
Las fuentes del Derecho Colectivo del Trabajo comprenden todos aquellos actos y hechos jurídicos que dan origen, modifican o extinguen las normas que regulan aspectos fundamentales como la sindicación, la negociación colectiva

y el ejercicio del derecho a la huelga. En el marco del derecho positivo ecuatoriano, no existe una disposición específica que enumere de manera exhaustiva cuáles son estas fuentes en el ámbito colectivo; no obstante, para fines de análisis, se reconoce la importancia de distinguir las fuentes formales, entendidas como los procesos normativos que confieren validez jurídica a las disposiciones laborales colectivas. Estas incluyen, entre otras, La Constitución de la República, instrumentos internacionales, mandatos constituyentes, Código del Trabajo, contrato colectivo, fallos del tribunal de conciliación y arbitraje, acta transaccional, estatuto de la asociación profesional y jurisprudencia.

Este enfoque permite comprender cómo las normas colectivas adquieren fuerza obligatoria y se convierten en herramientas esenciales para equilibrar las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

Figura 18

Fuentes del derecho colectivo del trabajo



Nota. Herrera, M., 2020.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar la siguiente actividad recomendada:



Actividad de aprendizaje recomendada




























































































































































































































































































































trabajadores y empleadores la facultad de constituir y pertenecer a organizaciones sindicales sin necesidad de autorización previa. Este derecho permite a las partes interesadas organizarse de manera autónoma y libre, conforme al procedimiento legal establecido, con el objetivo de proteger y promover sus derechos e intereses laborales.

La libre sindicación es esencial para el ejercicio de la negociación colectiva y la lucha por condiciones laborales justas, permitiendo a los trabajadores unirse para reivindicar sus derechos y mejorar sus condiciones frente a los empleadores. Este derecho no solo resalta la libertad de asociación, sino también la capacidad de influir en la política laboral y en la defensa de los intereses del grupo, reforzando así el principio de igualdad en las relaciones laborales.

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 organización, el contenido de los estatutos, reconocimiento jurídico y disolución.

No olvide revisar los artículos 440 al 466 del Código de Trabajo.

Se lo invita a revisar y a analizar la siguiente presentación, en referencia a esta temática.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar la siguiente actividad recomendada.



Actividad de aprendizaje recomendada

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

Nota. Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

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).



Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 13

Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas

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 de 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.

Para el jurista Escobar (1975) los contratos colectivos "Son acuerdos a los que llegan patronos y trabajadores en lo referente a las condiciones en las que se han de desenvolver las relaciones de trabajo durante su vigencia." Asimismo, establece una distinción entre convención y pacto "Si la parte de los trabajadores está constituida por uno o varios sindicatos o federaciones sindicales, el acuerdo se denomina convención. Si los trabajadores no están sindicalizados, el acuerdo se denomina pacto." (p. 253) El contrato colectivo,

entonces, se considera como, herramienta para regular las condiciones laborales, garantizando los derechos de los trabajadores y estableciendo un equilibrio entre las partes. La distinción entre convención y pacto, propuesta por el autor, refleja la incidencia de la organización sindical en la legitimidad y el alcance de los acuerdos, reconociendo el papel crucial de la representación colectiva en la negociación de las condiciones de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo, en la recomendación número 91, señala, con relación al contrato colectivo:

[...] la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. (OIT, 1951)

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 constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto (2005, 16 de diciembre, Art. 220).

10.5. Contrato colectivo

Los aspectos referentes al contenido y celebración serán revisados en la siguiente presentación titulada: [Contrato colectivo](#).

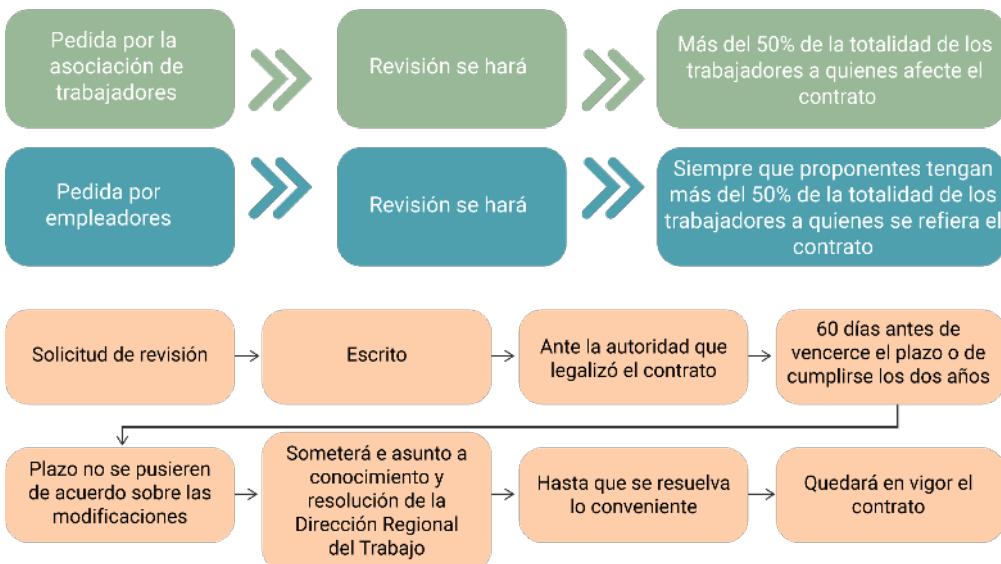
10.6. Revisión, suspensión y terminación del contrato colectivo

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 figura.

Figura 19

Normas para la revisión de contratos colectivos

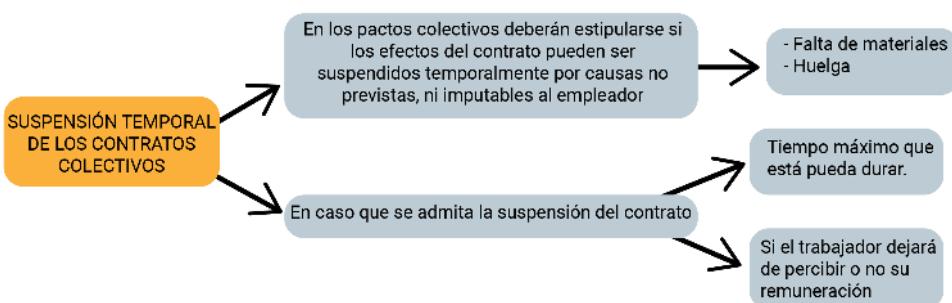


Nota. Herrera, M., 2020.

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 la siguiente figura se resume las disposiciones del artículo 241:

Figura 20
Disposiciones del artículo 241



Nota. Herrera, M., 2020.

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, período de labor o servicios objeto del contrato.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe 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 constituya otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.



Unidad 10. Las relaciones laborales colectivas

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.

Se entiende por conflicto la confrontación de intereses que se da entre los trabajadores organizados, o simplemente coligados, y un empleador o empleadores, sean personas naturales o jurídicas; o entre diferentes asociaciones profesionales de trabajadores, o al interior de las mismas. Dicho en otras palabras, es la confrontación y pugna de intereses de grupo que se dan en el seno de la empresa, entre trabajadores y empleadores, cuyos efectos se extienden a un número indeterminado de personas. (Monesterolo, 2020, p. 301).

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

Vásquez, señala que los elementos que configuran un conflicto colectivo son: la pugna de intereses entre trabajadores y empleadores, es decir, existe una pluralidad de litigantes, así como un interés de grupo reunido bajo las regulaciones sindicales. (2010, p. 116)

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

Figura 21
Conflictos colectivos



Nota. Herrera, M., 2020.

Clases de conflictos colectivos:

En la siguiente tabla 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 5*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. Intrasindicales Cuando dentro de una misma organización sindical se disputan el control y se provocan luchas intestinas.	Intersindicales Cuando la pugna se produce entre diferentes asociaciones de trabajadores.

Nota. Herrera, M., 2020.

¿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 figura.

Figura 22

Procedimiento para la solución de los conflictos colectivos



Nota. Herrera, M., 2020.

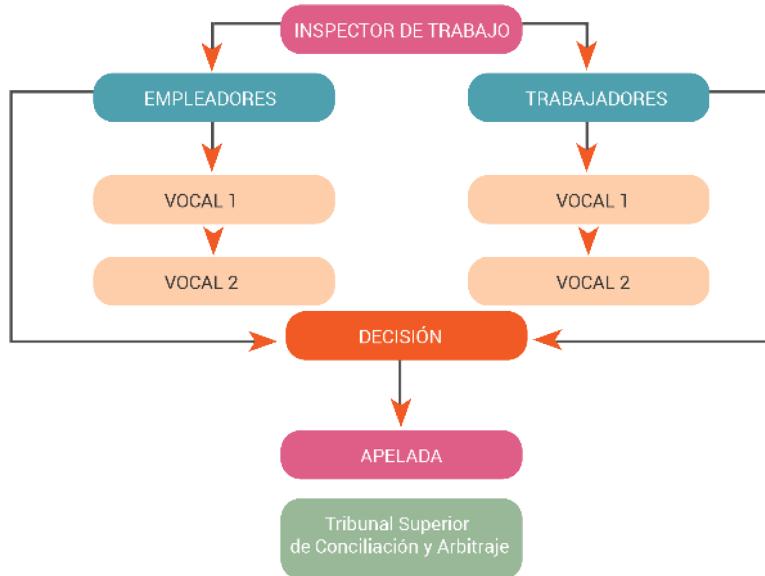
De conformidad con lo señalado, se debe recurrir a los tribunales de conciliación y arbitraje, la base constitucional y legal se la encuentra en el artículo 326, numeral 12 de la Constitución de la República del Ecuador, y en el artículo 567 del Código del Trabajo, que de manera textual señala lo siguiente: "Art. 567.— Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- — Los

tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo de los Conflictos Colectivos" (2005, 16 de diciembre).

Es preciso, entonces, conocer, **¿cómo están conformados los tribunales de conciliación y arbitraje?**

Figura 23

Composición de los tribunales de conciliación y arbitraje



Nota. Herrera, M., 2020.

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 el numeral 10 del artículo 326 del referido cuerpo normativo.

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.

Figura 24

Tipos y consecuencias de la huelga laboral



Nota. Herrera, M., 2020.

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 dure.
- d. El deterioro de la relación entre trabajadores y empleadores.
- e. El inicio del 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.

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 fuere negativa.

2. Si después de notificado, el empleador despidiese 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.
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:

Figura 25

Etapas de la terminación de la huelga



Nota. Herrera, M., 2020.

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:

El paro es la interrupción de las tareas decretadas por los empresarios, a diferencia de la huelga. Por esta razón, se 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 la siguiente tabla se identifican las causas y efectos del paro:

Tabla 6*Causas y efectos del paro*

Paro	
Causas para declararse paro	Efectos del paro
A causa de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas.	En el paro legalmente autorizado, se suspenderán los contratos de trabajo y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.
Por falta de materia prima, si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país.	En el paro considerado ilegal, por producirse sin autorización o con ella se prolonga más tiempo del fijado por el Tribunal, los trabajadores tendrán derecho a cobrar su remuneración y la respectiva indemnización, considerándose el caso como despido intempestivo.

Nota. Herrera, M., 2020.

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 fundamenta 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 apagándose 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.

- 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.

Para fortalecer sus conocimientos, a continuación, lo invito a desarrollar la siguiente actividad recomendada.



Actividad de aprendizaje recomendada



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.



Autoevaluación 10

Seleccione la opción correcta para cada pregunta.

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.



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.



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.
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](#)



Resultados 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 recomendadas



Semanas 15 y 16

Actividades finales del bimestre

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.

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



Ha sido un exitoso ciclo académico. ¡Felicitaciones!



4. Autoevaluaciones

Autoevaluación 1

Pregunta	Respuesta	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](#)

Autoevaluación 2

Pregunta	Respuesta	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](#)

Autoevaluación 3

Pregunta	Respuesta	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](#)

Autoevaluación 4

Pregunta	Respuesta	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](#)

Autoevaluación 5

Pregunta	Respuesta	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.

[Ir a la autoevaluación](#)

Autoevaluación 6

Pregunta	Respuesta	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](#)

Autoevaluación 7

Pregunta	Respuesta	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](#)

Autoevaluación 8

Pregunta	Respuesta	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	b	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.

[Ir a la autoevaluación](#)

Autoevaluación 9

Pregunta	Respuesta	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](#)

Autoevaluación 10

Pregunta	Respuesta	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 ejerce una acción o entabla una demanda. Sinónimo de demandante.

Adenda. En latín addendum dobarum errata. Es todo aquel 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.

Antinomía. 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 en la remuneración de este, que debe depositar obligatoriamente en forma mensual en este Instituto.

Aporte personal. Porción de su propia remuneración que debe pagar el trabajador, descontando 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 a la 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 litigar ante otro inferior.

B

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

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 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.

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.

Demandado. Petición formulada en un juicio por una de las partes. La demanda judicial es el acto con que una parte (el actor), afirma la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien declarando 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 pago 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 autorizar 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.

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.

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 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.



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 la eficacia de sus acuerdos.

R

Rebeldía. Oposición a un mandato legítimo; desobediencia.

Reconvención. Contrademandante 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 que se suspenda o rectifique esa resolución.

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.



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; este 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.

Iomía, 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.

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. Biblio 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.

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.

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.consejodis
capacidades.gob.ec](http://www.consejodis capacidades.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>