



CÁMARA
DE COMERCIO
DE QUITO

Manual Práctico Laboral

Aspectos Importantes
del Contrato Individual de Trabajo

Cámara de Comercio de Quito **2022**

CONTENIDO:

I.	DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	Pag. 3
II.	CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS	Pag. 3
III.	DE LAS REMUNERACIONES	Pag. 40
IV.	DE LAS UTILIDADES	Pag. 47
V.	DEL FONDO DE RESERVA	Pag. 53
VI.	DE LA JUBILACIÓN PATRONAL	Pag. 55
VII.	DE LAS DEDUCCIONES	Pag. 61
VIII.	DE LAS MULTAS	Pag. 63
IX.	DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR.....	Pag. 66
X.	LA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL ..	Pag. 76
XI.	EL ACOSO LABORAL	Pag. 79
XII.	DE LA JORNADA DE TRABAJO	Pag. 81
XIII.	DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES	Pag. 86
XIV.	DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	Pag. 88
XV.	DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	Pag. 91
XVI.	DE LA PRESTACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y DE LA PRESTACION DE SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS	Pag. 100
XVII.	DE LAS PASANTÍAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO	Pag. 103
XVIII.	PROYECTO “MI PRIMER EMPLEO”	Pag. 106
XIX.	MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO PLANTEADAS DENTRO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO	Pag. 112
XX.	MODELOS DE CONTRATOS	Pag. 116

I. DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Definición

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

Formalidades del contrato individual del trabajo

Los contratos individuales de trabajo se deben celebrar por escrito, tal como lo establece el artículo 19 del Código del Trabajo, sin que esto signifique el desconocimiento del contrato expreso verbal contemplado en el literal "a" del Art. 11 del mismo cuerpo legal.

La importancia de celebrar los contratos por escrito, radica en el hecho de que éstos van a servir de prueba para que las partes hagan valer sus derechos, en el evento de un conflicto laboral. Al respecto, cabe anotar el contenido del Art. 40 del Código del Trabajo que dice: "El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato sólo podrá ser alegado por el trabajador."

II. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

El Art. 11 del Código del Trabajo, establece la clasificación de los contratos de trabajo de la siguiente manera:

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

Por su importancia y aplicación, revisaremos los siguientes.

2.1 Contrato de trabajo a tiempo indefinido

El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en la ley.

Período de prueba

En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, las partes pueden señalar un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba es de hasta quince días.

No pueden establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

Así mismo, el empleador no puede mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inician sus operaciones en el país, o los existentes que amplían o diversifican su industria, actividad o negocio, no se deben sujetar al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplica con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición puede dar lugar a las sanciones previstas en la ley, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores (Art. 15 CT).

2.2 Contrato de trabajo eventual

Tal como lo determina el Art. 17 del Código del Trabajo: “Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

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

El incremento del 35% a la remuneración no se aplica a los contratos eventuales celebrados para reemplazar al trabajador o trabajadora que tome licencia o permiso para cuidar a sus hijos tal como lo determina el artículo innumerado agregado después del Art. 152 del Código de Trabajo.

El Código de la Producción, entre las reformas realizadas al Código del Trabajo, en el inciso segundo del Art. 17, como podemos ver luego de la palabra “continuos” agrego la palabra “discontinuos, lo que de hecho ha generado una serie de dudas sobre su aplicación, por lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales emitió el Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo, mismo que ha sido publicado en el Registro Oficial No. 84 de 4 de abril del 2013.

Entre los aspectos importantes del Reglamento, podemos anotar:

Jornada ordinaria de trabajo

En los contratos eventuales continuos o discontinuos, la jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 40 horas semanales.

Suscripción del contrato eventual discontinuo

En el Art. 2 del Reglamento, se establece que el contrato eventual discontinuo se debe suscribir por escrito y una sola vez con la misma o el mismo trabajador, en cuyo caso dicho contrato no puede tener una duración mayor de ciento ochenta días discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días, independiente de que se contrate por períodos menores a 180 días y sin que sea necesario especificar futuras contrataciones, las cuales podrán realizarse sin necesidad de suscribir un nuevo contrato.

Remuneración y pagos de beneficios legales

En el contrato eventual discontinuo, la remuneración básica tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. En cada pago se debe cancelar los proporcionales de las decimotercera y decimocuarta remuneraciones, así como el proporcional de vacaciones y cualquier beneficio adicional al que tenga derecho la o el trabajador. Para el pago de horas suplementarias, extraordinarias y demás beneficios legales, el cálculo se lo hará de conformidad con la ley y sobre el presupuesto de 240 horas al mes.

El pago de la remuneración del contrato eventual discontinuo se lo debe realizar a la finalización de cada trabajo o período determinado, según acuerdo de las partes, sin que este exceda para efectos del pago, de un mes.

Los valores pagados por concepto de remuneración y beneficios legales deben constar obligatoriamente de manera pormenorizada en el respectivo rol de pagos, el mismo que se firmará en cada pago de haberes. El rol de pago del contrato eventual discontinuo, contendrá las firmas del empleador y del trabajador, y servirá para acreditar los pagos previamente realizados para la suscripción del acta de finiquito, cuando se termine la vigencia del contrato.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso por maternidad o paternidad previstos en la ley, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del

35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Terminación del contrato

Los contratos eventuales discontinuos terminan sin necesidad de notificación con el desahucio, bajo los siguientes presupuestos:

- a) Al finalizar el año calendario contado desde la fecha de suscripción del contrato, o,
- b) Cuando se hayan cumplido los 180 días de trabajo dentro del período de un año, desde la suscripción del contrato.

Una vez que se termine la relación laboral del contrato eventual discontinuo, el empleador debe suscribir y legalizar el acta de finiquito, así como también debe justificar los pagos realizados con anterioridad, con la presentación de los roles de pagos suscritos con el trabajador.

Períodos Anuales Consecutivos

Los contratos de trabajo eventual discontinuo no generan estabilidad, sin embargo, si el trabajador fuere contratado bajo estas modalidades en más de dos períodos anuales consecutivos, indiferentemente del tiempo que efectivamente prestó sus servicios en cada uno de ellos, el contrato se entenderá de temporada.

Continuidad

Si una relación laboral originada en un contrato eventual discontinuo se mantuviere bajo otras figuras contractuales hasta completar un año, o simplemente excediere el tiempo máximo de ciento ochenta días calendario que dispone la Ley, el contrato, para todos los efectos, se entenderá como a plazo indefinido.

Afiliación

La afiliación y pago de aportaciones en el contrato eventual discontinuo, se acogerá al mecanismo definido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS- para el contrato de jornada parcial permanente.

Por la naturaleza no permanente del contrato de trabajo eventual sea continuo o discontinuo, el número de trabajadores contratados bajo esta modalidad, no se considerará para el cálculo del número de trabajadores con discapacidad, mismo que se lo hará de acuerdo al número de trabajadores permanentes.

2.3 Contrato de trabajo ocasional

Son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador. Su período de duración no puede exceder de

treinta días en un año y por supuesto los trabajadores contratados ocasionalmente son sujetos de protección del Seguro General Obligatorio. (Art. 17 CT.)

En lo referente a la remuneración y al igual que el contrato eventual, el contrato ocasional tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

2.4 Contratos de Temporada

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida ésta, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requiera. Se configura el despido intempestivo si no lo fueren. (Art. 17 CT.)

2.5 Contrato por obra cierta, por tarea y a destajo

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

En el contrato por **tarea**, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a **destajo**, 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, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor. (Art. 16 CT.)

2.6 Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio

Ámbito y condiciones de aplicación

Dentro de las reformas implementadas en la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se estableció un nuevo tipo de contrato denominado por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, determinado en los artículos 11 y 16,1 del Código del Trabajo.

Mediante este tipo de contrato, se podrá contratar personal destinado a la ejecución de obras específicas, y/o la prestación de servicios dentro de labores propias, habituales o no habituales, correspondientes al proceso productivo del empleador.

También regirá para los trabajadores y empleadores en ejecución de obras y/o prestación de servicios dentro de proyectos del Estado Ecuatoriano, o para los contratistas o subcontratistas de proyectos del Estado Ecuatoriano, y de los programas y proyectos de servicios a grupos de atención prioritaria, vulnerable o en situación de riesgo o que requieren servicios de protección especial ante situaciones de vulneración de derechos en las áreas de desarrollo infantil integral, servicios de atención a personas adultas mayores, servicios de atención a personas con discapacidades o servicios de protección especial que desarrolla el Ministerio de Inclusión Económica y Social a través de sus cooperantes.

Del contrato y su registro

El contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, se celebrará por escrito y deberá contener los requisitos establecidos en el artículo 21 Código del Trabajo y deberá constar de manera obligatoria la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador, a los cuales el empleador deberá realizar los posteriores llamados en caso que los hubiera. De existir modificación de esta información, es obligación del trabajador notificarla al empleador por correo electrónico o por escrito; ante la falta de esta notificación y ausencia del trabajador al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

Una vez suscrito el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

Duración del contrato

El período de duración de los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, será por el tiempo que dure la prestación del servicio determinado, la ejecución de la obra y/o proyecto específico, la actividad de servicios complementarios y/o el contrato entre el usuario y el proveedor de la actividad de servicios complementarios.

En la primera contratación de la persona trabajadora se puede fijar un período de prueba, a partir del segundo llamado no cabe fijar un nuevo periodo de prueba.

De las nuevas obras o prestación de servicio

Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tiene la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio y conforme a las necesidades de actividad y especialización que se requieran.

Esta obligación del empleador caduca en el plazo de seis (6) meses calendario, contados desde la culminación del último proyecto para el cual prestó sus servicios el trabajador bajo contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.

El empleador, en los llamamientos posteriores a los que se hace referencia en el inciso anterior, se encuentra facultado a establecer nuevas condiciones contractuales y salariales, según la

naturaleza del nuevo proyecto o la actividad a ejecutar, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a los salarios mínimos legales, básicos o sectoriales, según corresponda.

Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Como podemos ver, se establece una nueva forma de estabilidad a favor del trabajador, quién de no ser llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendría derecho a percibir las indemnizaciones previstas en la ley.

En los casos que el trabajador, sea notificado con la comunicación efectuado por el empleador para la ejecución de nuevas obras o servicios y no acuda dentro del plazo de siete (7) días, el empleador podrá llamar a otros trabajadores, quedando sin efecto la obligación de volver a llamar en futuras ocasiones al trabajador que no se presentó.

El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

El empleador no tendrá la obligación de llamar a los trabajadores que anteriormente prestaron sus servicios bajo el contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, cuando:

- a) No exista la necesidad de realizar nuevos llamados;
- b) La relación laboral previa haya terminado por causas distintas a la conclusión de la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador;
- c) El trabajador no cumpla con el perfil requerido para la realización de la nueva obra o servicio; y,
- d) Haya caducado el plazo para realizar el llamado al trabajador.

Remuneración y beneficios adicionales

La remuneración mínima que perciba el trabajador bajo esta modalidad contractual, no puede ser menor a los salarios mínimos legales -básico o sectoriales- establecidos conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

La remuneración se podrá cancelar de forma semanal, quincenal o mensual conforme a lo acordado entre las partes.

Así mismo, el empleador, de manera quincenal o mensual y previo acuerdo entre las partes, podrá cancelar la parte proporcional de los beneficios correspondientes a la decimotercera y decimocuarta remuneración y el valor de las vacaciones.

El empleador, en los llamamientos posteriores, se encuentra facultado a establecer nuevas condiciones contractuales y/o salariales, según la naturaleza del nuevo proyecto o la actividad a ejecutar, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a los salarios mínimos legales, básicos o sectoriales, según corresponda.

Aportación al IESS

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador.

Terminación de la relación laboral

El contrato por obra dentro del giro del negocio, termina una vez concluida su duración, sin perjuicio de que termine por cualquiera otra de las formas contempladas en el artículo 169 o por las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

Al terminar la relación laboral el empleador debe elaborar el acta de finiquito y liquidar los haberes a los que tenga derecho el trabajador y que se encontraren pendientes de pago, debiéndose liquidar al trabajador y pagar la bonificación por desahucio a la que tuviere derecho de conformidad con el artículo 185 del Código del Trabajo.

Del control

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

FUENTE: Acuerdo Ministerial MDT-2020-136, 30 de julio de 2020.

2.8 Del contrato de trabajo juvenil

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, Ley s/n publicada en el Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016 reformó el Código del Trabajo e incorporó después del artículo 34 el contrato de trabajo juvenil, que es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad indistintamente que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

A efectos de acogerse a este beneficio, se considerará primer empleo, el de los y las jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia a jornada completa.

Del número mínimo de trabajadores jóvenes vinculados laboralmente en cada empresa

Las empresas con más de cincuenta trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles entre 18 y 26 años en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal (Art. 34.1).

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

El Incumplimiento de este porcentaje será sancionado con la multa señalada en el Art. 628 del Código de Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número a la que está obligada cada empresa.

Condiciones del trabajo juvenil

La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador. (Art.34.2)

Aporte a la Seguridad Social

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 no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pague al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador.(Art.34.3)

En caso de desvinculación del trabajador joven antes de cumplirse los doce meses de trabajo, el empleador deberá devolver en el plazo de treinta días el monto subvencionado por el Estado, salvo que dicha desvinculación se haya producido por desahucio presentado por el trabajador, por muerte o visto bueno en contra de trabajador.

Verificación y Control

Los contratos de trabajo de empleo juvenil deben celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 del Código de Trabajo; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deben cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo. (Art.34.4)

Nota: Ver la Norma Técnica de Implementación y Ejecución del Proyecto de Inversión Pública “Empleo Joven”, Acuerdo MDT No. 2018-0207, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 347, 15 de octubre de 2018.

2.9 Contrato de trabajo por jornada parcial permanente

A raíz de la eliminación del contrato por horas mediante el Mandato 2008, tomó importancia esta modalidad de contratación, que si bien era parte de nuestra legislación laboral era poco aplicada, la misma que la encontramos establecida en el inciso segundo del Art. 82 del Código del Trabajo, mismo que se aplica para aquellas actividades, en que, por su naturaleza o características especiales, no sea necesario que un trabajador labore la jornada diaria ordinaria completa de ocho horas diarias y cuarenta a la semana, a esta modalidad también la conocemos como sistema horas-mes.

Remuneración y beneficios adicionales

En este tipo de contratos por tratarse de labores estables y continuas la remuneración se pagará semanal o mensualmente, tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los salarios básicos del trabajador en general o sectoriales.

Los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, se deben pagar íntegramente. El pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Jornadas de trabajo

El número de jornadas de trabajo pueden ser inferiores a las cinco y a su vez cada una de ellas pueden tener una duración inferior a las ocho horas diarias, como por ejemplo siete, cinco, cuatro, dos, etc.

Plazo de duración

Por la naturaleza del contrato, el plazo o duración será de carácter indefinido.

Afiliación al IESS

Los trabajadores contratados a tiempo parcial permanente son sujetos del Seguro General Obligatorio, la aportación al IESS del trabajador a tiempo parcial que no sea al mismo tiempo trabajador a tiempo completo bajo otro empleador, se dará de la siguiente manera:

El 4.41% de aportación para financiar las presentaciones de salud por enfermedad y maternidad, se realizarán al menos, sobre el salario básico unificado mínimo según la categoría ocupacional a la que corresponda el trabajador.

La aportación para las prestaciones de subsidio por enfermedad y maternidad (1,30%) y las que correspondan a los seguros de invalidez, vejez y muerte que incluye auxilio de funerales, riesgos de trabajo, cesantía, seguro social campesino y gastos de administración, se realizarán sobre el salario real del trabajador.

2.10 Contrato a tiempo parcial

La Ley 90 que aún está vigente, creó como modalidad de trabajo la contratación por tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas y parciales. Estas jornadas se consideran ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se aplican.

Este tipo de contrato si bien es parecido en el nombre, es distinto al contemplado en el Art. 82 del Código del Trabajo analizado anteriormente.

Entre las principales características de esta modalidad de contratación podemos decir:

- a) El contrato debe realizarse por escrito ante el Juez de Trabajo, bajo la denominación de "Contrato a Tiempo Parcial";
- b) La remuneración se la estipula libremente, la que a su vez, no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario básico del trabajador en general o sectorial;
- c) El trabajador tiene derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral;
- d) En esta modalidad de contratación, además de la jornada ordinaria de ocho horas, permite laborar hasta un máximo de cuatro horas suplementarias las mismas que se pagarán con el 50% de recargo;
- e) Solo pueden someterse a esta modalidad las personas que no se encuentran laborando bajo el régimen ordinario de cuarenta horas semanales;
- f) Los trabajadores pueden celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores;
- g) Esta modalidad de contratación carece de estabilidad laboral;
- h) Si la duración del contrato es indefinido, indistintamente el empleador como el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral mediante el desahucio;
- i) Se prohíbe ésta modalidad de contratación con menores de 15 años.

Fuente: Ley 90, Suplemento del R.O. 493 de 03-08-90.

2.11 Contratación de personas con discapacidad

Tal como lo determina el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Inclusión laboral

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus

conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El empleador que incumpla con esta obligación puede ser sujeto de una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo.

El porcentaje de inclusión laboral debe ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

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

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

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deben contar con los accesos adecuados.

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

Trabajadores Sustitutos

Se consideran trabajadores sustitutos las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no puede trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

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

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

Deducción por inclusión laboral

La Ley Orgánica de Discapacidades en el Art. 49 determina que las o los empleadores pueden deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Estabilidad laboral

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

Es importante anotar que en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, debe ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente tal como lo determina Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación

Las personas con discapacidad tienen derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con el Art. 52 de la Ley.

Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso por maternidad se amplía por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tienen derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Seguridad social

La seguridad social es un derecho irrenunciable, y es deber y responsabilidad primordial del Estado garantizar y hacer efectivo su pleno ejercicio con respecto de las personas con discapacidad que requieran atención permanente y a las personas y las familias que cuiden de ellas.

Afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

El Estado garantiza la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria, con los mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general. Sin requerimiento del examen médico.

Pensión por discapacidad permanente total o permanente absoluta

Las y los afiliados a quienes les sobrevenga una discapacidad permanente total o permanente absoluta tienen derecho a la pensión por discapacidad sin requisito mínimo de aportaciones previas tal como lo determina el Art. 84 de la Ley.

Para el cálculo de la pensión se aplican los mínimos, máximos y ajustes periódicos que efectúe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación por invalidez.

Jubilación especial por vejez

Las personas con discapacidad afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que acrediten trescientas (300) aportaciones, sin límite de edad, tienen derecho a una pensión que será igual al sesenta y ocho punto setenta y cinco por ciento (68.75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor remuneración básica unificada de aportación en concordancia con la determinación de mínimos, máximos y ajustes periódicos que efectúe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En los casos de personas con discapacidad intelectual tienen derecho a la pensión jubilar cuando acrediten doscientas cuarenta (240) aportaciones.

Las y los servidoras o servidores con discapacidad de las entidades y organismos públicos, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tienen derecho a recibir por parte de su empleador, por una sola vez, cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en una misma empresa, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

La persona con discapacidad jubilada que reingresa a laborar bajo relación de dependencia tiene derecho a una mejora en su pensión de jubilación, una vez que cese en su nuevo empleo y haya realizado como mínimo doce (12) aportaciones.

Crédito preferente

Las entidades públicas crediticias están en la obligación de mantener una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debe otorgar créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener

acceso a los mismos. En este caso, no se exige como requisito que las aportaciones sean continuas.

2.12 De los trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad

Mediante Acuerdo No. MDT-2017-0108, publicado en el Registro Oficial No. 82 de 19 de septiembre de 2017, se expidió el REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A TRAVÉS DEL REGISTRO Y CONTROL DE TRABAJADORES SUSTITUTOS, TRABAJADORES SUSTITUTOS POR SOLIDARIDAD HUMANA Y PERSONAS QUE TENGAN A SU CARGO LA MANUTENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD y cuyo objeto es regular y establecer los procedimientos a aplicarse para el registro y control de trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tienen a cargo la manutención de personas con discapacidad, en el en el Sistema Único de Trabajo SUT y Sistema Informático Integrado de Talento Humano - SIITH del Ministerio de Trabajo.

El ámbito de aplicación obligatoria de estas disposiciones es para las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras y aquellas determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

De los trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana

Se considera como trabajadores sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa; de igual manera se consideran como trabajadores sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.

Este beneficio no puede trasladarse a más de una (1) persona, por cada persona con discapacidad severa, conforme lo determina el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Se considera como trabajador sustituto por solidaridad humana a aquellas personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa, que no cuente con referente familiar y que por su condición este impedida de hacerlo; en estos casos el sustituto por solidaridad será el responsable de la manutención y gastos relacionados con los bienes descritos en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, servicios de primera necesidad para uso y consumo de la persona con discapacidad severa.

La persona acreditada y certificada como sustituto por solidaridad humana es responsable del cuidado de una persona con discapacidad, pudiendo ser pariente de la persona sustituida o por la contratación de servicios relacionada con las necesidades de la vida diaria de cuidados y atención.

Sin embargo, este beneficio no puede trasladarse a más de una persona, por cada persona con discapacidad severa.

De las personas que tienen a su cargo la manutención de una persona con discapacidad

Se considera como persona que tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, a aquella que pudiendo tener o no parentesco, es responsable del cuidado y sustento de una persona con discapacidad; sin embargo, esta condición no puede ser establecida a más de una persona, por cada persona con discapacidad de 30% o más debidamente justificada.

De la obligación de informar

Será responsabilidad de la o el trabajador privado y de las o los servidores públicos de manera obligatoria, el informar al empleador en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado, si fueren declarados trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o tuvieren a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, con 30% o más de discapacidad, debidamente certificada.

De la obligación de registro en el Sistema SUT

Es responsabilidad del empleador para el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado, el llevar un registro actualizado de los trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o quienes tuvieren a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.

Dicha información debe ser registrada en el Sistema Único de Trabajo SUT en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado.

Del procedimiento para el registro de trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana

Las personas debidamente acreditadas y certificadas como trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana, deben presentar, ante el empleador para el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado, los siguientes documentos:

1. Certificado de Discapacidad correspondiente otorgado por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional;
2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS;
3. Cédula de la persona con discapacidad;
4. Cédula y papeleta de votación del trabajador sustituto o trabajador sustituto por solidaridad humana; y,

5. Certificación emitida por el MIES, a favor del trabajador sustituto o trabajador sustituto por solidaridad.

Una vez receptada y verificada la documentación debe ser registrada en la forma prevista en el Reglamento.

Requisitos que justifican la manutención de una persona con discapacidad

A fin de ser considerada como una persona que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad (que no sea severa), el trabajador debe acreditar ante el empleador, los siguientes documentos:

1. Certificado de Discapacidad correspondiente otorgado por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional;
2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS;
3. Cédula de la persona con discapacidad;
4. Cédula y papeleta de votación del trabajador o servidor público que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad; y,
5. Declaración Juramentada celebrada ante un notario público en la cual declare que tiene a su cargo la manutención y la responsabilidad de otorgar los servicios de primera necesidad para uso y consumo de una persona con discapacidad (que no sea severa).

Registro y verificación

El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios mantendrá un registro de los empleadores, que cuenten con trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad debidamente registrados.

La verificación del cumplimiento de esta obligación por la Dirección a cargo se lo realizará mediante dos mecanismos:

- a) Verificación electrónica; y,
- b) La inspección integral y focalizada de campo.

La **verificación electrónica** a las empresas privadas, se las realizará mediante la utilización de medios electrónicos, cuya matriz de verificación se basa en la información consignada en el Sistema Único de trabajadores SUT.

La **Inspección integral y focalizada de campo** son procesos que se realizan mediante una visita física a las instalaciones del empleador. Estas pueden realizarse aun cuando no estuvieren dentro de la planificación establecida por la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

De las sanciones

La falta de registro en el Sistema Único de Trabajo SUT en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado será sancionada con una multa de doscientos dólares de los Estados Unidos de América, que se puede imponer por cada trabajador sobre el cual se haya incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general vigente para año.

2.13 EXCEPCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL CAPÍTULO III DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-171, se expidieron las excepciones de aplicación a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo determinadas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19.

En lo referente a los Acuerdos determinados en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, el empleador no podrá suscribir acuerdos que disminuyan la remuneración que recibe por la jornada laboral ordinaria o parcial, el trabajador que:

- a) Tenga la condición de persona con discapacidad, conforme lo establece el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el CONADIS y/o por el Ministerio de Salud Pública, conforme la normativa vigente.
- b) Sea calificado como sustituto laboral de persona con discapacidad, conforme lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, quienes en concordancia con el artículo 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el Ministerio del Trabajo.

Respecto a la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, el empleador podrá aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo, siempre que no se disminuya la remuneración que reciben por la jornada laboral ordinaria o parcial, del trabajador que:

- a) Tenga la condición de persona con discapacidad, conforme lo establece el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el CONADIS y/o por el Ministerio de Salud Pública, conforme la normativa vigente.
- b) Sea calificado como sustituto laboral de persona con discapacidad, conforme lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, quienes en concordancia con el artículo 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el Ministerio del Trabajo.

Los trabajadores que de conformidad con la Ley Orgánica de Discapacidades tenga la condición de persona con discapacidad o sea calificado como sustituto laboral, deberá notificar al empleador en un término de siete días desde que haya sido notificado con el acuerdo o reducción determinados en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, los documentos que avalan su condición.

Si el trabajador no realiza esta notificación, no podrá acogerse a las excepciones aquí establecidas.

FUENTE: Acuerdo MDT-2020-171, de 9 de septiembre de 2020.

2.14 Contrato especial emergente (Art. 19)

En la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, dentro de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, se estableció el Contrato Especial Emergente por tiempo definido, mismo que se puede celebrar para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

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

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

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

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

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

2.15 El teletrabajo en el sector privado

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, con la finalidad de regular el Teletrabajo, en la Primera Disposición Reformatoria, agregó un artículo innumerado a continuación del artículo 16 del Código del Trabajo:

Del teletrabajo Art. (...)

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

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo y del reglamento que dicte la autoridad laboral.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en el Código del Trabajo.

No se estará obligado al pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no están siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo.

Formas de teletrabajo

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

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

Tiempo de desconexión

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones. El tiempo de **desconexión** deberá ser de al menos **doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas**. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo.

El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo.

El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.

De las herramientas para el trabajo

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales del Código del Trabajo. El empleador deberá **proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios** para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

El trabajador será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos entregados, así como de la confidencialidad de la información otorgada para la ejecución del trabajo.

De la imposibilidad del teletrabajo

Cuando la naturaleza de las labores del trabajador imposibilite la adopción del teletrabajo, el empleador no podrá hacer uso de esta modalidad.

Así también, cuando la naturaleza de la labor ejecutada por el trabajador permita la adopción del teletrabajo pero el trabajador se ve imposibilitado de ejecutarla por circunstancias particulares y no atribuibles al trabajador, éstas deberán ser informadas de inmediato al empleador. De comprobarse tales circunstancias por parte del empleador, no se podrá hacer uso de esta modalidad.

Las causales de imposibilidad de teletrabajo establecidas, bajo ningún concepto son causales de terminación de la relación laboral.

El trabajador imposibilitado de ejecutar sus labores a través de teletrabajo, deberá informar de tal circunstancia al empleador dentro del término de 3 días luego de notificado con el inicio del teletrabajo, adjuntando los respaldos que sustenten su imposibilidad.

En caso de que el trabajador no notifique su imposibilidad dentro del término previsto, se configurará el supuesto de abandono de trabajo previsto en el número 1 del artículo 172 del Código del Trabajo.

Cuando el trabajador, habiendo notificado al empleador dentro del término establecido en este artículo, no justifique la imposibilidad alegada, deberá acogerse al teletrabajo de acuerdo con lo dispuesto por el empleador.

De la reversibilidad

Cuando un trabajador hubiere pasado a modalidad de teletrabajo, podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador, excepto en los siguientes casos:

- a) Si el contrato de trabajo se hubiese modificado permanentemente por acuerdo entre las partes hacia la modalidad de teletrabajo; y,
- b) Si por disposición de autoridad competente no fuera posible el trabajo presencial.

Del registro y notificación

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo.

Previo a aplicar la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá notificar por correo o físicamente al trabajador esta decisión. Una vez realizada la notificación, el empleador deberá en el plazo de 15 días contados desde la notificación de teletrabajo realizar el registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT), editando el registro vigente de cada trabajador a esta modalidad. Es de responsabilidad del empleador este registro.

FUENTE:

- Código del Trabajo; y
- Acuerdo No. MDT-2020-181.

2.16 NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdos MDT – 2020, Nros.:220,.221,-222 y 223, expidió:

- LA NORMA QUE REGULA LA MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS;
- LA NORMA QUE REGULA LAS MODALIDADES CONTRACTUALES ESPECIALES PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO;
- LAS DIRECTRICES PARA REGULAR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN PARA EL ACCESO DE JÓVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN; Y,
- LAS DIRECTRICES QUE REGULEN EL CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO.

La finalidad de estas modalidades contractuales es mantener, regularizar y generar más fuertes de empleo en condiciones adecuadas.

2.16.1 MODALIDAD CONTRACTUAL ESPECIAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:220, expidió la Norma que regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos

Objeto

El Acuerdo Ministerial tiene por objeto regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los sectores productivos, dentro de las diversas necesidades que tienen para la operatividad de sus negocios, por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizar.

El ámbito de aplicación de estas normas es para todos los empleadores cuyas actividades sean productivas; y, sus trabajadores, sujetos al Código del Trabajo.

Del contrato productivo

Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos.

El contrato productivo deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

De la duración del contrato productivo

La duración del contrato productivo, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

De la jornada

De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por los sectores productivos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato productivo podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad productiva. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

De la jornada diurna

De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en este tipo de contrato si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Del cómputo de la jornada

De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

De la remuneración

La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato productivo, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

De las vacaciones

En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

De la vivienda, alimentación y transporte

Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

De la terminación de la relación laboral

La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Del registro y control

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La

información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

FUENTE: Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:220.

2.16.2 CONTRATO ESPECIAL PARA LOS SECTORES: TURÍSTICO Y/O CULTURAL Y CREATIVO

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:221, expidió la Norma que regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores: Turístico y/o Cultural y Creativo.

Objeto

El objeto del Acuerdo es regular el régimen especial de contratación de los trabajadores del sector turístico y/o del sector cultural y creativo bajo relación de dependencia sujetos al Código del Trabajo.

El ámbito de aplicación de estas normas es para todos los empleadores que realicen actividades o presten servicios turísticos, culturales y/o creativos; y los trabajadores que laboren para éstos.

Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar esta modalidad contractual, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

Del contrato turístico y/o cultural y creativo

Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o cultural y creativo.

El contrato turístico y/o cultural y creativo, deberá celebrarse por escrito y el trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato, siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

De la duración del contrato

La duración de esta modalidad contractual, en forma continua o discontinua, será por el tiempo que dure la labor, servicio o la actividad a realizarse y no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional.

Cuando el empleador requiera la prestación de servicios discontinuos, podrá celebrar un contrato en el que se establezca de manera previa la cantidad de días que el trabajador prestará sus servicios durante el periodo de un (1) año.

Fenecido el plazo del contrato o de la renovación, si las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

De la jornada

De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

De la jornada continua

Si las actividades desarrolladas requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales podrán acumularse entre veinte (20) días hasta un máximo de hasta setenta (70) días continuos.

Las jornadas continuas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas que superen los veinte (20) días continuos deberán registrarse ante el Ministerio del Trabajo.

Del cómputo de la jornada

De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del

empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

De la jornada diurna

De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en este tipo de contrato si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

De la remuneración

La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato de turismo y/o cultural y creativo, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Pago adicional por servicios

El 10% adicional al consumo por servicios o propinas, previsto en el Decreto Supremo No. 1269 y sus reformas, no constituye parte de la remuneración. Sin embargo, este deberá ser pagado en los términos y límites del Acuerdo Interministerial No. 7, celebrado entre el Ministerio de Turismo y el Ministerio del Trabajo.

De las vacaciones

En atención a la especial relación de trabajo turístico y/o cultural y creativo, los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

De la vivienda, alimentación y transporte

Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades turísticas y/o culturales y creativas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se

encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

De la terminación de la relación laboral

La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Del registro y control

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

FUENTE: Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:221, de 30 de octubre de 2020.

2.16.3 CONTRATO DE EMPRENDIMIENTO

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:222, expidió la Norma que regula las Directrices que Regulan el Contrato de Emprendimiento.

Objeto

El objeto del Acuerdo es regular el régimen de contratación de trabajadores aplicable a los nuevos emprendimientos de conformidad con lo establecido en el artículo 44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los emprendimientos bajo condiciones justas y equitativas para sus partes, permitiendo el impulso económico y productivo del país.

El ámbito de aplicación de estas normas es para todos los empleadores que consten en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y que celebren contratos de trabajo de emprendimiento con su personal.

Con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, los empleadores que requieran aplicar esta modalidad contractual, lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

Del contrato

El contrato de emprendimiento deberá celebrarse por escrito y contendrá, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo; el tipo de jornada pactada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, la indicación expresa del emprendimiento cuyo desarrollo se pretende, el plazo previsto por el empleador para cumplir exitosamente con el emprendimiento; y, las actividades que serán desarrolladas por el trabajador.

El trabajador podrá prestar sus servicios para otro empleador y modalidad contractual, durante la vigencia del contrato de emprendimiento siempre que las modalidades contractuales adoptadas sean compatibles entre sí.

De la duración del contrato de emprendimiento

La duración del contrato de emprendimiento será de un (1) año, dentro del cual se podrá acordar un período de prueba de hasta noventa (90) días en la primera contratación; y, podrá ser renovado de común acuerdo por las partes hasta por el plazo en el cual este vigente la certificación del Registro Nacional de Emprendimiento (RNE).

Al finalizar el último plazo acordado, el contrato terminará de pleno derecho, salvo que las partes de manera tácita o expresa acuerden continuar con la relación laboral, en cuyo caso se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato de trabajo indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial.

De la jornada

De acuerdo con las necesidades de los sectores productivos, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales las cuales podrán ser distribuidas hasta en seis (6) días a la semana. El descanso semanal será al menos veinticuatro (24) horas consecutivas.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por los sectores productivos requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato productivo podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad productiva. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas en este artículo, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

De la jornada diurna

De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en este tipo de contrato si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Del cómputo de la jornada

De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

De la remuneración

La remuneración que perciba el trabajador bajo el contrato de emprendimiento, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

De las vacaciones

En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

De la vivienda, alimentación y transporte

Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades del emprendimiento, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

De la terminación de la relación laboral

La relación laboral del contrato productivo terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

Del registro y control

Una vez suscrito el contrato de emprendimiento, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción junto con el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

FUENTE: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222, de 30 de octubre de 2020.

2.16.4 CONTRATO PARA EL ACCESO DE JOVENES AL MERCADO LABORAL E INCENTIVOS A SU FORMACIÓN

El Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 - 223, expidió las Directrices para regular el Régimen Especial de Contratación Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación.

Objeto

El objeto del Acuerdo es regular la modalidad de contratación, continua o discontinua, aplicable a los trabajadores de hasta veintiséis (26) años de edad.

El ámbito de aplicación de estas normas es para todos los empleadores regidos por el Código del Trabajo quienes podrán contratar bajo esta modalidad contractual a jóvenes de hasta veintiséis (26) años de edad.

Del contrato para jóvenes

Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

La experiencia adquirida por las personas jóvenes con motivo de la ejecución de las modalidades contractuales, será reconocida por los sectores público y privado como experiencia laboral computable para la obtención de empleo.

De la remuneración

La remuneración que perciba el trabajador, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Del contrato para jóvenes en formación

Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, con el objetivo de generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

Del derecho a la formación del trabajador

En el contrato para jóvenes en formación, los empleadores deberán permitir que los trabajadores sujetos a esta norma que se encuentren cursando estudios de formación o en cualquier nivel educativo, puedan continuarlos en horarios adecuados y de la manera convenida entre las partes.

Los empleadores podrán impartir, patrocinar, formar o generar convenios para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores certificados o instituciones educativas; lo cual permitirá enlazar la formación profesional como un camino para conseguir la estabilidad laboral, formando a sus trabajadores jóvenes de manera estratégica según las necesidades del negocio.

Del tiempo de formación del trabajador

En el contrato para jóvenes en formación, el curso recibido deberá tener un plazo de al menos el cincuenta por ciento (50%) del tiempo convenido en el plazo de duración del contrato de trabajo.

De la remuneración del contrato para jóvenes en formación

La remuneración que perciba el trabajador en el contrato de formación para jóvenes, por jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, no podrá ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías para el Sector Empresarial publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro.689 de fecha 28 de marzo de 2016 (**estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado**), por 2.5.

Culminada la duración del contrato joven o su renovación, la remuneración que perciba el trabajador, no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador fueran discontinuas, por eventos, periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Bajo ningún concepto se podrá disminuir la remuneración a los trabajadores de hasta 26 años que mantengan contratos vigentes a la fecha de suscripción de este Acuerdo Ministerial.

De los contratos y su registro

Estos contratos deberán celebrarse por escrito y contendrán, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

De la duración de los contratos

La duración de estos contratos, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional, mientras el trabajador no supere los 26 años de edad.

Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial, excepto en lo que se refiere a la remuneración del contrato de formación de jóvenes.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

De la jornada

De acuerdo con las necesidades de la actividad laboral, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas durante la jornada semanal o por turnos y horarios especiales según más adelante se describe, con al menos veinticuatro (24) horas de descanso continuo.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Bajo ningún concepto se podrá disminuir la remuneración a los trabajadores de hasta 26 años que mantengan contratos vigentes.

De los contratos y su registro

Estos contratos deberán celebrarse por escrito y contendrán, además de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código del Trabajo, el tipo de jornada pactada, la forma en la que será devengada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, las actividades a realizarse, el plazo de duración del contrato, la modalidad presencial o teletrabajo adoptada por las partes; y, la dirección de correo electrónico y un medio de contacto definido por el trabajador.

De la duración de los contratos

La duración de estos contratos, en forma continua o discontinua, no podrá ser superior a un (1) año dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta noventa (90) días. Si la actividad, labor o servicio contratado así lo requiere, el contrato podrá renovarse por una única ocasión, hasta por el plazo de un (1) año adicional, mientras el trabajador no supere los 26 años de edad.

Si al cumplirse este plazo las partes acuerdan continuar con la relación laboral, se entenderá a partir de ese momento, para todos los efectos legales, como un contrato indefinido. El contrato indefinido mantendrá las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial, excepto en lo que se refiere a la remuneración del contrato de formación de jóvenes.

Una vez concluido el plazo, la labor, servicio o actividad para la cual fue contratado el trabajador, y de no ser renovado el contrato, terminará la relación laboral.

De la jornada

De acuerdo con las necesidades de la actividad laboral, las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas durante la jornada semanal o por turnos y horarios especiales según más adelante se describe, con al menos veinticuatro (24) horas de descanso continuo.

El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Si las actividades desarrolladas por el empleador requieren la prestación de servicios ininterrumpidos para atender las necesidades que satisfacen, las partes del contrato podrán pactar **jornadas consecutivas** de trabajo, las cuales no podrán exceder de veinte (20) días de trabajo consecutivos.

Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los siete (7) días de la semana, en jornadas diarias de hasta ocho (8) horas, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad correspondiente. Los días de descanso forzoso acumulados serán calculados en razón de cuarenta y ocho (48) horas de descanso por cada cinco (5) días trabajados, en el caso de que las labores se ejecuten en jornadas diarias de ocho (8) horas, o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso, para compensar tales horas adicionales, pero en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día. Si se llegare a exceder el número de

horas de trabajo o laborar durante los días que corresponda a descansos forzosos acumulados, se estará a lo dispuesto en el artículo 55 del Código de Trabajo.

Las jornadas señaladas anteriormente, no tendrán recargos siempre que estén dentro de los límites aquí establecidos.

De la jornada diurna

De conformidad con el artículo 49 del Código del Trabajo, en estos contratos si más del cincuenta por ciento (50%) de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6H00 y 19H00, se considerará toda la jornada como diurna.

Del cómputo de la jornada

De conformidad con el artículo 61 del Código del Trabajo, para el cómputo de horas de trabajo diario, se considerarán las horas efectivas laboradas en cada jornada, esto es, aquellas en las que el trabajador está en cumplimiento de las funciones propias del servicio para el que ha sido contratado, según conste definido en el contrato individual o en el Reglamento Interno del empleador; sin considerar el tiempo libre, de alimentación o de descanso, que disponga el trabajador durante la jornada, aun cuando permanezca en las instalaciones del empleador.

Las jornadas consecutivas de trabajo deberán registrarse ante el ente rector del trabajo.

De las vacaciones

En atención a la especial relación de trabajo derivada de esta modalidad contractual, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso o de compensación, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajo; esto sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el período de vacaciones.

En caso de que el trabajador mantenga días del período de vacación o por antigüedad que no hayan sido gozados, tendrá derecho al pago de estos días por parte del empleador.

De la vivienda, alimentación y transporte

Cuando las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, impidan la libre movilidad de los trabajadores hacia su lugar de residencia, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores mientras se encuentran en períodos de trabajo; las cuales se considerarán como beneficios de orden social cuyo goce concluirá junto con la relación laboral.

De la terminación de la relación laboral

La relación laboral de estos contratos terminará una vez concluido el plazo, la labor, el servicio o actividad a realizarse para la que fue contratado el trabajador, sin necesidad de que opere cualquier otra formalidad.

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales de visto bueno determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo, así como también las causales de terminación de contrato establecidas en el artículo 169 del Código del Trabajo. Finalizada la relación laboral el trabajador tendrá derecho a su liquidación de haberes, la cual contemplará el proporcional del desahucio por el tiempo laborado, a excepción de lo establecido en los artículos 169, numeral 3 y 170 del Código del Trabajo en los casos que corresponda.

Si la terminación de la relación laboral se da por decisión unilateral e injustificada del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista en el artículo 188 del Código de Trabajo.

De la no sustitución de trabajadores

No se podrá aplicar estas modalidades contractuales para sustituir trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará incremento en relación al número total de trabajadores estables del empleador. De contravenir esta disposición, se sancionará al empleador de conformidad con lo señalado en el artículo 628 del Código del Trabajo.

Del registro y control

Una vez suscrito el contrato, este deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del término de quince (15) días contados a partir de su suscripción. La información registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) será responsabilidad exclusiva del empleador.

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de las partes de la relación laboral y la ley.

FUENTE: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223, de 30 de octubre de 2020.

III DE LAS REMUNERACIONES

Aspectos generales

Tal como lo determina el Art. 328 de la Constitución Política de la República: "La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios...”

Determinación de la remuneración

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 deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración. (Art. 79 CT.)

Nuestra legislación laboral respecto a la remuneración, aún mantiene los conceptos de sueldo y salario, así: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.” (Art. 80 CT.)

Remuneración básica

Tal como lo establece el Art. 81 del Código del Trabajo, los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales.

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

El monto del salario básico lo determina el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o el Ministerio del Trabajo en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

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

Forma de pago

En todo contrato de trabajo se debe estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratan de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se estipula la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se debe pagar tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se deben pagar los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente. (Art. 82 CT.)

Sueldo o salario y retribución accesoria

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

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

El mismo criterio se aplica para efectos del pago de los siguientes conceptos: bonificación por desahucio, fondos de reserva, la decimotercera remuneración, vacaciones y el pago de los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Remuneraciones adicionales

- La decimotercera remuneración o bono navideño

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

- Acumulación

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

La decimotercera remuneración se calcula de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo. (Art. 111 CT)

- La decimocuarta remuneración

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. (Art. 113 CT)

- Acumulación

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor puede recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se debe observar el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

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

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

- Solicitud de acumulación

Para efectos de la solicitud de acumulación de la decimotercera y/o decimocuarta remuneración, los trabajadores deben presentar por escrito a sus respectivos empleadores, durante los quince primeros días del mes de enero. Para los años posteriores si el trabajador desea continuar recibiendo de manera acumulada las remuneraciones adicionales, no necesita la presentación de una nueva solicitud. No se podrá presentar una solicitud para el cambio de la modalidad de pago, sino dentro de los quince días del mes de enero del siguiente año.

Cuando la opción escogida por el trabajador sea la acumulación de la decimotercera y/o decimocuarta remuneración y en el siguiente año decida solicitar el pago mensual de las mismas, los valores acumulados correspondientes a los meses devengados dentro del correspondiente período de cálculo, serán pagados de manera acumulada en el último mes de dichos períodos.

Si, por el contrario, la decisión del trabajador fuese la mensualización de estos rubros y en el siguiente año decida optar por la acumulación de los mismos, esta aplicará respecto de los meses aún no devengados dentro del correspondiente período de cálculo.

- Exclusión de la remuneración

Tanto la decimotercera como la decimocuarta remuneración no se considera como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en la ley. Tampoco se debe tomar en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo. (Art. 112 y 114 CT)

- Períodos de cálculo

Para efectos del pago de estas remuneraciones adicionales, se entiende por período de cálculo lo siguiente:

- a. Decimotercera remuneración: Desde el 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente;
- b. Decimocuarta remuneración: /Regiones Sierra y Amazonía: Desde el 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente;

- c. Decimocuarta remuneración / Región Costa e Insular: Desde el 1 de marzo hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

- **Exclusión de operarios y aprendices**

Quedan excluidos de las gratificaciones a las que se refiere este párrafo, los operarios y aprendices de artesanos. (Art. 115 CT)

Fuente: Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, R.O.S. No. 438, 20 abril 2015.

3.7 El salario digno

Aspectos generales

El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar.

El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio del Trabajo.

Ámbito de aplicación

Están obligados al pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno, los empleadores, sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad, que hubieren generado utilidades en el año y que hubieren pagado un anticipo al impuesto a la renta inferior a esas utilidades; y que, durante dicho ejercicio económico, no pagaron a las personas trabajadoras o ex trabajadoras por lo menos el monto del salario digno.

Del salario digno

Conforme al artículo 8 del Código de la Producción, Comercio e Inversiones, en cumplimiento del artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador; así como, la prohibición de disminuir el Salario Básico Unificado determinado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-0185, se establece el salario digno de 2020, en \$ 447,41 (cuatrocientos cuarenta y siete dólares de los Estados Unidos de América con 41/100).

Del cálculo de la compensación económica

El valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno resulta de la diferencia entre el salario digno antes señalado y el ingreso mensual que la persona trabajadora o ex trabajadora percibió durante el año 2020, conforme lo establece el artículo 9 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

Cálculo del ingreso mensual

Para el cálculo del ingreso mensual de la persona trabajadora o ex trabajadora durante el año 2020, se debe sumar los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario del año 2020;
- b. La decimotercera remuneración valor proporcional al tiempo laborado en el año 2020, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el artículo 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración valor proporcional al tiempo laborado en el año 2020, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el artículo 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que hubiere pagado el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales en el año 2020;
- e. La participación de la persona trabajadora o ex trabajadora en las utilidades de la empresa del ejercicio fiscal 2019 y pagadas en el 2020;
- f. Los beneficios adicionales percibidos en el año 2020; y,
- g. Los fondos de reserva.

El período para el cálculo

El Período para el cálculo de la compensación económica del salario digno va desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2020; exceptuando los casos en que la persona trabajadora o ex trabajadora, que hubiere laborado por un lapso menor al año antes mencionado, en cuyo caso el cálculo será proporcional al tiempo trabajado.

El salario digno de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se calculará de manera proporcional al tiempo de horas semanales de trabajo estipuladas en el contrato. Para esto, se considerará que la jornada ordinaria es de cuarenta (40) horas semanales.

Para el cálculo de la compensación económica para alcanzar el salario digno, se considerará el período anual de 360 días, incluidas las vacaciones, y la jornada laboral equivalente a 240 horas.

De la compensación económica

Para el pago de la compensación, se entiende como "utilidades" al valor señalado por el empleador en los formularios 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta ante el Servicio de Rentas Internas, que resulta de restar de la utilidad contable (casillero 801 personas jurídicas) y (casillero 801 personas naturales):

Para el caso de las personas jurídicas (formulario 101) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 803);
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 850) o el anticipo a la renta (casillero 851); y,
- c) La reserva legal.

Para el caso de personas naturales y sucesiones indivisas obligadas a llevar contabilidad (formulario 102) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación a trabajadores; y,
- b) El impuesto a la renta causado o el anticipo al impuesto a la renta.

Plazo para el pago de la compensación económica

La compensación económica para alcanzar el salario se debe pagar a las personas trabajadoras o ex trabajadoras hasta el 31 de marzo de 2021.

Para el efecto, el empleador debe destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% del valor de las utilidades correspondientes al 2020. Si ese valor no cubre la totalidad del salario digno de todos los trabajadores y ex trabajadores con derecho a la compensación económica, el empleador debe repartir de manera proporcional; para lo cual, el valor de la compensación económica correspondiente a cada persona trabajadora o ex trabajadora, se debe dividir para el monto total necesario para cubrir el salario digno de todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras, y se multiplicará por el valor de las utilidades efectivamente generadas en el año 2020, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Compensación económica correspondiente a cada persona trabajadora o ex trabajadora para alcanzar el salario digno}}{\text{Monto total para cubrir el salario digno de todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras}} \times \text{Utilidades generadas 2020}$$

Los empleadores tienen la obligación de pagar el valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que debió efectuarse el pago, para lo cual deben agotar todos los mecanismos legales para el efecto, incluso a través de comunicaciones dirigidas a los domicilios y direcciones de correo electrónico de las personas trabajadoras o ex trabajadoras, y por medio de al menos dos avisos en los diferentes medios de comunicación locales o nacionales.

Procedimiento para el pago

El empleador al momento de registrar la declaración de la participación de utilidades del año 2020, en la página web del Ministerio del Trabajo, debe completar la información requerida por el sistema, el mismo que identifica a las personas trabajadoras y ex trabajadoras a las cuales se debe realizar la compensación económica por no haber alcanzado el salario digno.

Una vez que el empleador ingresa la información de las personas trabajadoras y ex trabajadoras que solicita el sistema, se genera el reporte con la nómina de las personas trabajadoras y ex trabajadoras a los cuales se les debe realizar la compensación económica para alcanzar el salario digno antes establecido y cuyo valor debe ser asumido por parte del empleador.

Control y sanciones

La Dirección de Control e Inspecciones del Ministerio de Trabajo tiene a cargo el control del cumplimiento del pago de la compensación del salario digno.

El incumplimiento del pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno y su registro conforme lo establecido en el correspondiente acuerdo, será sancionado de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo y en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8, según corresponda.

FUENTE: Acuerdo Ministerial No. MDT-2021-087, 18 de marzo, 2021.

IV. DE LAS UTILIDADES

Derecho a las utilidades

El Art. 97 del Código del Trabajo, establece que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Para la determinación de las mismas, se tomará como base las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta.

Cuando no sea posible determinar la base imponible del impuesto a la renta, la administración tributaria en ejercicio de su facultad determinadora, establecerá la base imponible en función de coeficientes, y por tanto no estarán sujetas a ninguna deducción para el cálculo del impuesto, de tal forma que, para establecer la participación de trabajadores, en los casos que corresponda, deberá considerar que la base imponible presunta ya se encuentra modificada con la disminución de la participación de los trabajadores en las utilidades.

Para tal efecto, el porcentaje correspondiente a la deducción por participación de trabajadores se establecerá a través de la aplicación de una regla de tres simple, donde la base imponible presunta representa el 85% de la utilidad.

Al aplicar la fórmula matemática correspondiente a la regla de tres simple, el valor de la participación de trabajadores se calculará a través de la siguiente fórmula:

$$- \quad 15\%Pt = (BI \text{ presunta} * 100\%) / 85\%)) * 15\%$$

Donde:

- **15%Pt** es la participación de los trabajadores.
- **BI presunta** es la Base Imponible estimada presuntivamente.

Ámbito

Están obligados al pago y al registro los empleadores que sean personas naturales o jurídicas obligadas a llevar contabilidad, incluidas las sociedades de hecho, sucesiones indivisas y patrimonios autónomos, con personal bajo relación de dependencia.

Forma de pago

El 15% de las utilidades líquidas, se dividirán de la siguiente manera:

- a) El diez por ciento (10%) se dividirá entre todas las personas trabajadores y ex trabajadoras de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el período económico correspondiente y que será entregado directamente al trabajador;
- b) El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a las cargas familiares, Y cuando no existieren cargas de ningún trabajador, el 5% de participación de utilidades será repartido entre todos los trabajadores de manera equitativa considerando la proporcionalidad del tiempo trabajado;
- c) En caso de fallecimiento del trabajador, los herederos deberán presentar la posesión efectiva, para la cancelación del 5% de utilidades;
- d) Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta (Art. 104 CT);
- e) El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. (Art. 97 CT);
- f) Previo acuerdo entre las partes, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, pueden ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios. Para tal efecto, la empresa debe estar registrada en una Bolsa de Valores y cumplir con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial (Art. 105.1 CT);
- g) Para el cálculo de la participación de utilidades, se considerará el período anual de 360 días, incluidas las vacaciones, y la jornada laboral mensual equivalente a 240 horas;
- h) El cálculo para el pago de la participación de utilidades de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se lo debe hacer en proporción al tiempo laborado; y,
- i) Los artesanos respecto al pago de las utilidades del personal administrativo a su cargo, se someterán a las normas generales, salvo operarios y aprendices.

Cálculo del 10% de utilidades

Para el cálculo de éste 10% se tomará en consideración el tiempo de trabajo, sin realizar diferenciación alguna con el tipo de ocupación del trabajador. La cantidad que debe percibir cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 10% de utilidades, por el tiempo en días que este ha trabajado, dividido para la suma total de días trabajados por todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras.

Cálculo del 5% de utilidades

Para calcular el valor que a cada trabajador le corresponde por concepto del 5% de utilidades, se tomará en cuenta dos factores: El factor A, que será el resultado de la multiplicación del tiempo laborado anual del trabajador, expresado en días, por el número de cargas del mismo, y el factor B que es el resultado de la suma de todos los factores A de todos los trabajadores.

Factor A = Número de días laborados del trabajador x número de cargas del trabajador.

Factor B = La sumatoria del factor A de todos los trabajadores.

La cantidad que le corresponda recibir a cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 5% de utilidades a trabajadores, por el factor A, y este dividido para el factor B.

$$\begin{array}{l} \text{Utilidad que percibe} \\ \text{El trabajador por cargas} \end{array} = \frac{5\% \text{ de utilidad a trabajadores} \times \text{Factor A del trabajador}}{\text{Factor B}}$$

Cargas familiares

Son cargas familiares de la persona trabajadora y ex trabajadora, las hijas y los hijos menores de dieciocho años, las hijas y los hijos con discapacidad de cualquier edad, y los cónyuges y los convivientes en unión de hecho legalmente reconocida. La condición para que una persona sea considerada carga familiar debe cumplirse o adquirirse en el ejercicio económico en el que se generó las utilidades.

La condición para que una persona sea considerada carga familiar, debe cumplirse o adquirirse en el ejercicio económico en el que se generó las utilidades, teniendo en cuenta:

- a) Para el caso de cónyuges o convivientes en unión de hecho legalmente reconocida, que tengan hijos en común y que presten o hayan prestado sus servicios para el mismo empleador durante el ejercicio económico en el que se generó las utilidades, el empleador deberá cancelar el pago de utilidades por concepto de cargas familiares de manera individual, esto es el 5% por cada trabajador /a.
- b) Cuando las personas trabajadoras y ex trabajadoras no hubiesen acreditado ante el empleador tener cargas familiares hasta el 31 de marzo del ejercicio fiscal en el que son distribuidas; no participarán de la distribución de utilidades por concepto de cargas familiares.
- c) La documentación que acredite las cargas familiares del trabajador o ex trabajador será de su responsabilidad frente al Ministerio del Trabajo.
- d) En el porcentaje de utilidades correspondiente a cargas familiares, no participarán, las hijas y los hijos del trabajador o ex trabajador que cumplan dieciocho (18) años de edad dentro del ejercicio fiscal en el que se generaron las utilidades.
- e) Cuando se disuelva la unión de hecho o exista liquidación de la sociedad conyugal; el trabajador o ex trabajador no participará en el porcentaje de utilidades correspondiente a cargas familiares.

De la distribución de utilidades para las personas trabajadoras y ex trabajadoras de los sectores estratégicos

Para el cálculo de la participación de utilidades para los trabajadores y ex trabajadores de los sectores estratégicos de la minería e hidrocarburo, se tomará en cuenta los porcentajes

establecidos en la Ley de Minería y en el Ley de Hidrocarburos que rige a cada sector.

Plazo para el pago

La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades, se deben pagar dentro del plazo de quince días, contado a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que se lo hará hasta el 31 de marzo de cada año.

El pago se debe registrar a través de la página web del Ministerio del Trabajo (www.trabajo.gob.ec), en las fechas que de acuerdo al noveno dígito del Registro Único de Contribuyentes (RUC) del empleador, estén previstas en el cronograma que defina y publique su página web el Ministerio del Trabajo.

Los empleadores son responsables de la veracidad de su declaración y registro del pago. La declaración falsa de utilidades será sancionada conforme lo establecido en las normas laborales vigentes.

Utilidades no cobradas

La parte empleadora está obligada a agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores. Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, debiendo además la parte empleadora publicar por la prensa la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho, que les corresponde a cada una de ellas, a través de un diario de circulación nacional o local.

El empleador pagará las utilidades por medio de transferencia bancaria o cheque certificado a los trabajadores o ex trabajadores con el valor correspondiente a este beneficio, a través de la cuenta que hubiere destinado para este efecto un una entidad del sistema Financiero Nacional

Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o ex trabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora, en el plazo de quince (15) días, depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto se destinará para el Régimen Solidario de Seguridad Social (Art. 106CT).

La cuenta en la cual se depositan los valores correspondientes a utilidades no cobradas debe ser utilizada única y exclusivamente para este propósito y se encontrará bajo la responsabilidad del empleador.

La parte empleadora debe entregar a la Dirección de Análisis Salarial y publicar en un diario de circulación nacional o local, la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho.

Si fenecido el plazo de quince (15) días, posteriores al cumplimiento de un año, desde la fecha de depósito en una cuenta del Sistema Financiero Nacional del valor de participación de utilidades no

cobradas, el empleador no hubiere efectuado la transferencia de estos valores a la cuenta que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establezca para este efecto, el Ministerio de Trabajo a través de sus Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público, sancionará al empleador con el duplo de la cantidad no depositada de forma oportuna.

Si el empleador no pagare la multa impuesta por el Ministerio del Trabajo, ésta entidad ejercerá su facultad coactiva para el cobro de la multa.

No tienen derecho a percibir utilidades

No tienen derecho a participar de las utilidades:

- a) Los trabajadores que según el Art. 98 del Código del Trabajo, perciban sobresueldos o gratificaciones, cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija;
- b) Los operarios y aprendices de artesanos (Art. 101 CT.); y,
- c) Las personas que tienen poder general para representar y obligar a la empresa como es el caso del Representante Legal, que es mandatario y no empleado, tal como lo establece el Art. 308 del Código del Trabajo.

Las utilidades no se consideran remuneración

La participación en las utilidades líquidas de la empresa, a la cual tienen derecho los trabajadores, no forman parte de la remuneración, para efectos del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación. Así también, gozará de las garantías determinadas para la remuneración.

Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias

Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, tienen derecho a participar del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio.

El valor de las utilidades generadas por la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, deben ser entregadas en su totalidad a esta última, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarias, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades (Art. 100 CT).

Para el efecto, el representante legal de la empresa de actividades complementarias hasta el 31 de enero de cada año, debe enviar al representante legal de la empresa usuaria la nómina de las personas trabajadoras y ex trabajadoras en la que se debe detallar la fecha de inicio de labores en la empresa usuaria con el detalle de los días efectivamente trabajados y el número de cargas familiares.

En caso de que la empresa de actividades complementarias deba hacer alguna corrección a la información enviada o deba remitir documentación faltante, debe entregar esta documentación hasta el 5 de febrero de cada año a la empresa usuaria.

El valor de las utilidades generadas por las personas naturales obligadas a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, deben ser entregadas en su totalidad a esta última hasta el 10 de abril de cada año, a fin de que sean repartidas entre todos los trabajadores y ex trabajadores, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades.

Para el efecto, la empresa usuaria debe acreditar en la cuenta bancaria de la empresa de actividades complementarias el valor total de las utilidades repartidas y entregar un oficio y archivo digital con el detalle del valor que corresponde a cada trabajador y ex trabajador.

A su vez la empresa usuaria debe registrar en el Ministerio del Trabajo el justificativo de pago, ya sea mediante cheque certificado o transferencia bancaria, a las empresas de actividades complementarias, mediante el Sistema de Salarios en Línea, dentro del plazo establecido en el cronograma que se apruebe para este efecto.

Los rubros que las empresas de actividades complementarias reciban por este concepto conjuntamente con los valores de utilidades generadas por la misma, conforman el monto total sobre el cual se debe repartir la participación de utilidades a todos sus trabajadores y ex trabajadores, del ejercicio fiscal correspondiente, acatando lo dispuesto en los artículos 97 y 97.1 del Código del Trabajo.

Finalmente, la empresa de actividades complementarias debe registrar en el Ministerio del Trabajo el pago realizado a los trabajadores y ex trabajadores, ya sea mediante cheque o transferencia bancaria, mediante el Sistema de Salarios en Línea, dentro del plazo establecido en el cronograma que apruebe el Ministerio de Trabajo.

Unificación de utilidades

Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades (Art. 103 CT).

La solicitud de unificación de utilidades se puede realizar hasta el 31 de enero del año posterior al del año fiscal respecto del cual se requiere unificar las utilidades.

La resolución que autoriza o niega el reparto de la participación de utilidades como una sola empresa, se ejecutará respecto del ejercicio fiscal para el que se solicitó y hasta que el Ministerio del Trabajo de oficio o a petición de los representantes legales de las empresas o las organizaciones laborales de éstas, resuelva la separación de la obligación del reparto de la participación de utilidades.

Del cambio de razón social, fusión, escisión, transformación, disolución y liquidación voluntaria anticipada de las empresas

Las empresas que hayan tenido un proceso de cambio de razón social, fusión, escisión, transformación, disolución y liquidación voluntaria anticipada, posterior a la obtención de la resolución de unificación de utilidades, estarán obligadas a realizar ante el Ministerio del Trabajo, la revocatoria y posterior solicitud de unificación de utilidades de ser el caso.

Si la Dirección de Análisis Salarial, llegare a evidenciar que las empresas no cumplen con los procesos productivos y/o comerciales dentro de una misma cadena de valor, dispondrá que dichas empresas a través de sus representantes legales, sigan el procedimiento establecido para la revocatoria de unificación de utilidades.

Revocatoria a la resolución de unificación de utilidades

El Ministerio del Trabajo a petición de los representantes legales de las empresas, podrá revocar la resolución de unificación de utilidades. Para el efecto, las empresas a través de sus representantes legales, deberán presentar las solicitudes de autorización para unificación de utilidades y revocatoria, hasta el 31 de diciembre de cada año fiscal

Control y sanciones

El Inspector de trabajo efectuará el control del cumplimiento del pago de utilidades.

La Dirección de Control e Inspecciones del Ministerio del Trabajo, efectuará el control del cumplimiento del registro del pago de utilidades a los trabajadores y ex trabajadores, en el SUT (Sistema Único de Trabajo).

Cuando por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobado, el empleador no pueda cumplir con la obligación de registrar el pago del 15% de la participación de utilidades de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo, tendrá un plazo de 90 días, contados a partir de la fecha en la que debió realizar el referido pago, para proceder al registro en el sistema del Ministerio del Trabajo, emitido para el efecto.

El incumplimiento del pago del 15% de la participación de utilidades será sancionado de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 104, 106 628 y 629 del Código del Trabajo.

Fuentes:

- Código del Trabajo
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-079

V. DEL FONDO DE RESERVA

El Fondo de Reserva, constituye el trabajo capitalizado que cada trabajador va acumulando a través de los años. Este beneficio, no lo pierde el trabajador por ningún motivo. (Art. 196 CT.)

Derecho al fondo de reserva

Tiene derecho a gozar de este beneficio, todo trabajador que preste servicios por más de un año al mismo empleador; a partir del primer año. Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tiene derecho al fondo de reserva; más si regresa a servir al mismo empleador, se suma el tiempo de servicio anterior al posterior, para efectos del cómputo del año referido anteriormente.

Tal como lo determina el Art. 149 de la Ley de Seguridad Social, cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador tiene la obligación de remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.

Los trabajadores de las empresas de servicios complementarios, al igual que los trabajadores de la construcción, tienen derecho a gozar de los fondos de reserva desde el primer día de labores, tal como lo establece el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

Determinación del fondo de reserva

Para determinar el valor a pagarse por concepto de fondos de reserva, se debe tomar en cuenta el ocho punto treinta y tres por ciento 8.33% del sueldo o salario percibidos por el trabajador durante el mes, en los que se incluyen lo percibido por trabajo suplementarios y extraordinarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios y todo ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y los beneficios que representan los servicios de orden social. (Art. 95 y 196 CT.)

Pago del fondo de reserva

En virtud de la Primera Disposición Transitoria, de la Ley Para el Pago del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 644 de 29 de julio del 2.009, el empleador está obligado a pagar de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de fondos de reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La autoridad competente tiene la obligación de verificar que el empleador cumpla con esta obligación.

El fondo de reserva no estará sujeto al pago de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni al pago de impuesto, retenciones o deducción alguna.

Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador (Art.202 CT).

Devolución del fondo de reserva

La Segunda Disposición Transitoria de la Ley Para el Pago del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía, establece que, durante el período de dos años contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley, los afiliados que acrediten dos aportaciones anuales o veinticuatro mensuales por concepto de fondos de reserva, pueden solicitar la entrega de la totalidad o parte de sus fondos de reserva, en cuyo caso, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, está en la obligación de devolver el 100% o el porcentaje solicitado, del valor acumulado por aportaciones e intereses.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá devolver mensualmente los fondos de reserva a los trabajadores de la construcción, conforme lo previsto en la Ley de Seguridad Social, sin perjuicio del número de aportaciones que tengan en su cuenta individual.

Los derechohabientes del afiliado, con sujeción a las normas de la legislación sucesoria, tienen derecho a la inmediata devolución del total del Fondo de Reserva acumulado, incluido los intereses capitalizados, cualquiera sea el tiempo de imposiciones. (Art. 280 LSS.)

El afiliado que ha cumplido la edad mínima de jubilación, tiene derecho a la devolución total del Fondo de Reserva, incluido los intereses capitalizados, aunque no complete el número de imposiciones mínimas que le permitan acceder a la jubilación. (Art. 280 LSS.)

Garantías del fondo de reserva

Al igual que las remuneraciones y las utilidades, el fondo de reserva es inembargable, irrenunciable, imprescriptible y constituye crédito privilegiado a favor del trabajador.

VI. DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

Derecho a la jubilación patronal

Tienen derecho a la jubilación patronal, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente para el mismo empleador. (Art. 216 CT.)

En el caso de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Art. 188 CT.)

Determinación de la pensión jubilar

Para determinar la pensión jubilar, en primer lugar se debe determinar el haber individual de jubilación, para cuyo efecto debemos tomar en cuenta lo siguiente:

- a) El fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- b) La suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicados por los años de servicio.

La suma de los valores antes anotados constituye el haber individual de jubilación patronal, sin embargo de lo cuál y tal como lo determina el penúltimo inciso del Art. 216 del Código del Trabajo, se debe considerar dos situaciones.

La primera es que el trabajador haya estado afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y la segunda, que el trabajador no haya sido afiliado al mismo, lo que en la actualidad si bien no es imposible es muy difícil que ocurra.

En el primer caso, es decir cuando el trabajador haya estado afiliado al IESS, se deducirá del haber individual de jubilación los valores que el empleador hubiere depositado en el IESS por concepto de aportes patronales o los fondos de reserva siempre que éstos últimos hayan sido considerados para el cálculo del haber individual.

Sobre los valores a considerarse como rebajas, existe una controversia en el sentido que si se debe considerar el valor de los aportes patronales y los fondos de reserva o simplemente uno de ellos.

Al respecto, el doctor Julio Cesar Trujillo, en su obra "Derecho del Trabajo", tomo I, Tercera Edición, página 495, dice: "La redacción empleada por los dos últimos incisos del Art. 216 del Código del Trabajo es algo confusa e incoherente, ha dado lugar a la discusión de si el haber individual de jubilación ha de rebajarse la suma depositada por el empleador en el IESS por concepto de aporte patronal conjuntamente con la depositada por concepto de fondos de reserva, o si, por el contrario, se ha de rebajar una de estas sumas solamente; pues textualmente dice: "que, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo".

Para mejor entender esta incorrecta redacción, el doctor Julios Cesar Trujillo dice: "que es necesario tener presente el texto original del Código del trabajo que decía: "...que se le rebaje la suma total que hubiere depositado en la Caja (hoy IESS) en concepto de aporte patronal, por indemnizaciones al trabajador, o por fondos de reserva del mismo". En este texto, la conjunción disyuntiva "o" servía para explicar o aclarar lo que se ha de entender "por indemnizaciones al trabajador", puesto que, según nuestro Código, ninguna indemnización hay que depositar en el IESS que no sea el fondo de reserva, que no es en estricto sentido una indemnización, aunque así lo denominaba este precepto legal."

Concluye el doctor Trujillo: "El propósito de aclarar no se logró. Con todo, conocido el propósito hemos de sostener que se ha de deducir del haber individual de jubilación ambos valores, los de los aportes patronales y los del fondo de reserva."

Tal como lo determina el inciso final del Art. 216 del Código del Trabajo, "En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador."

Finalmente, y una vez establecido el haber individual de jubilación, éste valor se debe dividir por el coeficiente establecido en la tabla que para el efecto contempla el Art. 218 del Código del Trabajo. La cantidad que resulte de esta operación, constituye la pensión jubilar anual, la que dividida para doce equivale a la pensión mensual.

Independientemente de lo anotado, en el numeral segundo del Art. 216 del Código del Trabajo, se establece que en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal puede ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año, ni inferior a treinta dólares americanos mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Se exceptúa de ésta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes deben regular sobre este tema, mediante la expedición de las ordenanzas.

Respecto a la pensión mensual de jubilación patronal anotada en el inciso anterior, la Corte Nacional de Justicia mediante Resolución No. 07-2021, de 30 de junio de 2021, declaró como Jurisprudencia obligatoria el criterio jurídico de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, expuesto en la jurisprudencia desarrollada en las sentencias: Resolución No. 0054-2021; Resolución No. 0093-2021; y Resolución No. 0101-2021, sobre el siguiente punto de derecho:

“EL ARTÍCULO 216.2 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO DEBE ENTENDERSE ASI: QUE LA PENSION JUBILAR PATRONAL NO SERÁ MAYOR QUE LA REMUNERACIÓN BÁSICA UNIFICADA MEDIA DEL TRABAJADOR. PARA ESTE CÁLCULO SE DEBE CONSIDERAR LA REMUNERACIÓN MENSUAL PROMEDIO DEL ÚLTIMO AÑO (SUMADO LO GANADO EN EL AÑO Y DIVIDIDO PARA DOCE) PERCIBIDO POR EL TRABAJADOR Y NO EL SALARIO BÁSICO UNIFICADO DEL TRABAJADOR EN GENERAL, VIGENTE AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL”.

Forma de pago de la jubilación patronal

Como lo anotamos anteriormente, la pensión jubilar se pagará mensualmente; así mismo, el trabajador jubilado puede pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado, que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo anotado anteriormente, el jubilado no puede percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que corresponda al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

Cálculo mensual

Para determinar el valor mensual por concepto de jubilación patronal se calculará de la siguiente forma: Los valores por concepto de fondo de reserva le corresponden al trabajador se sumarán al valor equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. A esta sumatoria, se restarán los valores que el empleador hubiere pagado al trabajador, o hubiere depositado en el IESS, en concepto de aporte

del empleador o por fondo de reserva y se procederá a dividir por el coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código de Trabajo. Finalmente, este resultado se dividirá para doce para establecer el valor de la pensión mensual. Para esto, se utilizará la siguiente fórmula:

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$

A=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador.

B=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

C=Tiempo de servicio en años.

D=Fondo de reserva depositado en el IESS o entregado al trabajador por el empleador o la suma total que este último hubiere depositado en el IESS en concepto de aporte.

E=Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del Trabajo.

La pensión mensual de jubilación patronal deberá cumplir con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo.

Calculo global

Como lo anotamos anteriormente, la pensión jubilar se pagará mensualmente; no obstante, el trabajador jubilado, puede pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión. Para tal efecto, cuando exista el acuerdo entre las partes, se puede pagar el fondo global de jubilación patronal, en cuyo cálculo se considerarán las siguientes variables:

A- El coeficiente actualizado de renta vitalicia se encontrará publicado en la página web del Ministerio del Trabajo. Este coeficiente se encontrará ajustado a un factor de descuento, que permitirá actualizar el valor que recibirá el ex trabajador por concepto de fondo global, equivalente a la tasa de interés pasiva referencial promedio del año anterior al cese de las funciones del ex trabajador, publicada por el Banco Central.

B- El valor de la pensión mensual.

C- El valor de una decimotercera remuneración.

D- El valor de una decimocuarta remuneración.

$$A * [(B * 12) + C + D]$$

Del cálculo así efectuado se verificará que el ex trabajador no reciba una cantidad inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario básico vigente al cese de las funciones del ex trabajador multiplicado por los años de servicio, en cuyo caso se pagará esta.

En el caso de que se decida pagar el fondo global será preciso que las partes expresen su acuerdo mediante un acta celebrada ante un Inspector de Trabajo o un Notario Público, quienes estarán obligados a verificar que se realice en base al documento emitido por este Ministerio, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

Garantías de la pensión jubilar

La pensión jubilar a más de las garantías establecidas por la ley para la remuneración, goza de las siguientes garantías:

- a) Están exentas del pago del impuesto a la renta;
- b) Constituyen crédito privilegiado de primera clase;
- c) Los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, aunque tuvieran derecho a la jubilación que concede el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- d) Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tienen derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo (Art. 217 CT.).

Pago de la pensión por jubilación patronal mensual

Todas las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, que tengan calidad de ex empleadoras, estarán obligadas a cancelar los valores mensuales por concepto de jubilación patronal que resulte de la aplicación exclusiva del Art. 216 del Código del Trabajo, bajo su responsabilidad. El pago del fondo global se realizará exclusivamente en caso de acuerdo entre las partes.

Remuneraciones adicionales

A más de las pensiones mensuales, el trabajador jubilado tiene derecho a gozar de la decimotercera y decimocuarta, remuneración tal como lo determina el Art. 113 del Código del Trabajo.

Multa

Los ex empleadores que incumplan con el pago de la jubilación patronal mensual a sus ex trabajadores pueden ser sancionados de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8.

Trámite

Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o ininterrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores; en consecuencia, tanto empleadores como trabajadores, podrán de manera voluntaria, solicitar asistencia técnica para realizar el cálculo del valor de la pensión por jubilación patronal al Ministerio del Trabajo. Para esto, deberán cumplir con los requisitos señalados en la página web: <http://www.trabajo.gob.ec>, ingresando al link " <http://www.trabajo.gob.ec/jubilación-patronal/>" y descargar la solicitud de cálculo de la jubilación patronal, la misma que se presentará en cualquiera de las Delegaciones o Direcciones Regionales de Trabajo y Servicio Público del Ministerio del Trabajo a nivel nacional. Los valores globales o mensuales emitidos por esta Cartera de Estado serán únicamente referenciales y no debe entenderse como valor único u obligatorio, en caso de discrepancias, las partes podrán acudir ante los jueces competentes de la función judicial para su resolución.

Fuente:

- Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0099, Suplemento Registro Oficial No. 732, 13 de abril de 2016;
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0118, Suplemento Registro Oficial No. 263, 15 de junio de 2018;
- Resolución No. 07-2021, de la Corte Nacional de Justicia de 30 de junio de 2021.

TABLA DE COEFICIENTES

EDAD AL DETERMINAR LA RENTA

COEFICIENTE VALOR ACTUAL DE LA RENTA VITALICIA UNITARIA ANUAL

39	13,2782
40	12,9547
41	12,6232
42	12,2863
43	11,9424
44	11,5919
45	11,2374
46	10,8753
47	10,5084
48	10,1378
49	9,7658
50	9,3930
51	9,0223
52	8,6544
53	8,2881
54	7,9218
55	7,5553
56	7,1884
57	6,8236
58	6,4622
59	6,1110
60	5,7728
61	5,4525

62	5,1468
63	4,8620
64	4,5940
65	4,3412
66	4,0991
67	3,8731
68	3,6622
69	3,4663
70	3,2849
71	3,1195
72	2,9731
73	2,8502
74	2,7412
75	2,6455
76	2,5596
77	2,4819
78	2,4115
79	2,3418
80	2,2787
81	2,2139
82	2,1384
83	2,0704
84	1,9633
85	1,8350
86	1,6842
87	1,4769
88	1,2141
89	0,9473..

VII DE LAS DEDUCCIONES

Aspectos generales

Cuando tratamos el tema de las remuneraciones, dijimos que el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración íntegra. No obstante, ya sea por mandato legal o por disposición del trabajador, el empleador tiene la obligación legal de hacer las siguientes deducciones:

- a) Aportes al IESS;
- b) Impuesto a la renta;
- c) Multas;
- d) Descuentos sindicales;
- e) Préstamos al IESS;
- f) Alimentos;
- g) Retenciones limitadas de la remuneración; y,
- h) Autorizados.

Aportes al IESS

El empleador tiene la obligación de descontar de la remuneración del trabajador el valor correspondiente al aporte personal. Para efectos del cálculo de las aportaciones y contribuciones al IESS, se entiende que la materia gravada es todo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal, en cada una de las categorías ocupacionales definidas en el Art. 9 de la Ley de Seguridad Social.

En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá sueldo o salario mínimo de aportación el integrado por: el sueldo o salario básico, más lo que perciba por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, participación en beneficios, o cualquier otro ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan los ingresos correspondientes a los beneficios que representan los servicios de orden social como son: los gastos de alimentación; las primas de seguros particulares; el pago total o parcial de gastos de atención médica u odontológica; ropa de trabajo; etc.

Impuesto a la renta

Otra de las obligaciones del empleador es hacer la retención en la fuente de los ingresos que por concepto de remuneración perciban sus trabajadores, de conformidad con lo establecido por el Art. 36 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.

Multas

Le está prohibido al empleador imponer multas que no se hallen previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado por una de las Direcciones Regionales del Ministerio del Trabajo. En ningún caso, la retención por este concepto puede ser mayor al 10% de la remuneración, tal como lo determinan los literales "a y b" del Art. 44 del Código del Trabajo.

El empleador, tiene la obligación de entregar a la asociación a la cual pertenece el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimientos del contrato de trabajo.

Descuentos sindicales

Es obligación del empleador, descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.

La cuota mínima que deba pagar cada trabajador, no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración, inclusive si el trabajador no pertenece a ninguna asociación.

En virtud de lo establecido en el Art. 1 de la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, los trabajadores de las empresas o instituciones en las que existan sindicatos, comités de empresa o asociaciones afiliadas a una o más confederaciones nacionales de trabajadores, deberán pagar a dichas confederaciones el medio por ciento de su remuneración.

Préstamos al IESS

Los empleadores tienen la obligación de remitir al IESS hasta el 15 del mes siguiente, los valores correspondientes a los descuentos por préstamos hipotecarios y quirografarios. Para tal efecto, deben retirar las planillas pre elaboradas de descuentos.

Retención limitada de la remuneración por el empleador

El empleador tal como lo determina el Art. 90 del Código de Trabajo, puede retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa, pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual; y, en ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador.

Así mismo, se puede descontar al trabajador el valor de los productos de primera necesidad entregados por el empleador en cumplimiento de lo dispuesto en el número 6 del artículo 42 ibidem del Código de Trabajo.

Descuentos autorizados

Los descuentos antes anotados están contemplados en la ley, sin embargo, puede haber otros descuentos que sin tener el carácter laboral pueden ser materia de descuento para cubrir obligaciones contraídas por el trabajador, tales como: préstamos otorgados por el empleador, aportes a cajas de ahorro, etc.

VIII. DE LAS MULTAS

Aspectos generales

La legislación laboral ecuatoriana, establece una serie de gravámenes de carácter económico en contra de los empleadores que incumplen con los preceptos establecidos en el Código del Trabajo.

Circunstancias de la infracción

Para la aplicación de las multas, se debe tomar en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo tal como lo determina el Art. 629 del Código del Trabajo.

A más de las sanciones establecidas en el Art. 628, el incumplimiento de ciertas obligaciones específicas determinadas en el Código del Trabajo, puede dar lugar a que el empleador sea sancionado con las siguientes multas:

Incumplimiento de normas laborales en general

El Mandato Constitucional No. 8, en el Art. 7, estableció: "Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general."

De hecho, la disposición antes anotada reformó tacitamente el contenido del Art. 628 del Código del Trabajo que imponía sanciones de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos.

Contratación de trabajadores con discapacidad

Mediante Ley Reformativa al Código del Trabajo, publicada el 30 de enero del 2006, se sustituyó el numeral 33 del Art. 42, mediante el cual se estableció:

"33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años."

El incumplimiento de esta obligación por parte del empleador, son sancionadas con una multa mensual equivalente a **diez remuneraciones básicas mínimas del trabajador en general**; las sanciones serán impuestas por los Directores Regionales del Trabajo.

Saldo de utilidades no distribuidas

Tal como lo establece el Art. 106 del Código del Trabajo, La parte empleadora está obligada a agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores. Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiero Nacional.

El empleador que incumpla con esta obligación será sancionado por el retardo con el **duplo de la cantidad no depositada**.

Condena al empleador moroso

En el Art. 94 del Código del Trabajo, se establece que cuando el empleador no cumpla con el pago de las remuneraciones que corresponde al trabajador durante la vigencia de la relación de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será,

además, condenado al pago del **triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas** del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

Falta de probición de artículos de primera necesidad

En las fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, es obligación del empleador establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

Los empleadores que incumplan con esta obligación serán sancionados con una **multa diaria de 4 a 20 dólares** de los Estados Unidos de América, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación.

Falta de pago de salario digno

La compensación económica para alcanzar el salario digno se debe liquidar hasta el 31 de diciembre y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente. El empleador incumplido será sancionado con el **25% de la compensación**.

Indemnizaciones en caso de accidente de trabajo

El cálculo de siguientes indemnizaciones, son aplicables para el trabajador no afiliado al IESS; así, si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una **suma igual al sueldo o salario de cuatro años**.

En el evento de que el accidente ocasionare una incapacidad absoluta y permanente del trabajador, corresponde al empleador pagar una indemnización de cuatro años de sueldo o salario, o en su defecto una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración.

Estas y otras indemnizaciones están contempladas en los artículos 365 y siguientes del Código del Trabajo.

Tercerización de trabajadores

El Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente No. 8, en su Art. 1, inciso segundo, establece que las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de las mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una **multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general**, por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado. Esta sanción es impuesta por los Directores Regionales del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones. La empresa usuaria, además asumirá en forma estable e indefinida, bajo una relación laboral bilateral y directa a los trabajadores intermediados o tercerizados ilegalmente.

De la sanción por falta de registro

En caso de incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito dentro del plazo señalado, la autoridad laboral competente debe notificar al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00), caso contrario se debe emitir una resolución de archivo.

La multa se debe imponer por cada acta de finiquito sobre la cual se ha incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas en cada proceso sancionatorio pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general (20 SBU).

El pago de la multa no exime al empleador de cumplir con el registro del acta de finiquito y pago de los valores en ella establecidos, lo cual debe efectuarse dentro del plazo de quince días contados desde la notificación de la resolución sancionatoria, siendo facultad del Ministerio del Trabajo sancionarlo en lo posterior, siguiendo el mismo proceso, hasta que cumpla con esta obligación.

Así mismo, la falta de registro de los contratos suscritos dentro del plazo de treinta días contados a partir del inicio de la relación laborales será sancionado por la autoridad laboral competente, quien debe notificar al empleador con una notificación preventiva de sanción para que en el término de cinco días contados a partir de su notificación, ejerza el derecho a la defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América caso contrario se ordenará su archivo.

La multa se impondrá por cada contrato sobre el cual se ha incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas, en cada proceso sancionatorio, pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador en general.

IX. DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR Y TRABAJADOR

Obligaciones generales

Tal como lo establece el Art. 42 del Código del Trabajo, son las obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 CT.;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias;
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro de datos como la actualización de los mismos se lo debe practicar dentro de los treinta días siguientes posteriores al ingreso, incluyendo, de ser el caso la calidad de personas trabajadoras sustitutas o con discapacidad que se encuentren dentro del porcentaje de inclusión laboral conforme lo establecen los artículos 47 y 48 de la Ley orgánica de Discapacidades. El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a una multa establecida en el Art. 628 del Código del Trabajo, la multa se impondrá por cada trabajador sobre el cual se haya incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0309, R.O. No. 943 - 13 - II- 2017)
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida;
12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo;
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo;
18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente;
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero;
28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva;
33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Para hacer efectivo esta disposición, los empleadores harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades y demás normas relativas al tema;
34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 del Código del Trabajo;
35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de

conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país; y,

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

Otras obligaciones

A más de las obligaciones anotadas, corresponde al empleador:

- **Reglamento interno.**- Elevar a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación, pues sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones, tal como lo establece el Art. 64 del Código del Trabajo.

- **Reglamento de seguridad e higiene.**- En lo relativo a las medidas de higiene y seguridad, en todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años tal como lo establece el Art. 434 del Código del Trabajo.

- **Licencia por maternidad.**- Así mismo, tal como lo establece el Art. 152 reformado del Código del Trabajo, es obligación del empleador conceder a la mujer trabajadora una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales.

El permiso por maternidad se ampliará por tres meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves, tal como lo determina el Art.52 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

- **Guardería infantil y período de lactancia.**- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses **a partir de que haya concluido su licencia por maternidad**, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

En virtud de la Acción Pública de Inconstitucionalidad, planteada por Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga y Wilson Alfredo Cacpata Calle, la Corte Constitucional, en Sentencia No. 0036-19-IN/21, declaro por el fondo la inconstitucionalidad de la frase “**posteriores al parto**” contenida en el tercer inciso del artículo 155 del Código del Trabajo, al analizar una distinción injustificada entre mujeres en período de lactancia trabajadoras bajo el Código del Trabajo y las servidoras públicas bajo la LOSEP.

En su lugar, la Corte Constitucional resolvió que la mencionada disposición deberá decir:

“Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- *En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.*

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

*Durante los doce (12) meses **a partir de que haya concluido su licencia por maternidad**, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.”*

Consecuentemente, los doce meses correspondientes al período de lactancia de la madre lactante, correrán a partir de la terminación de las doce semanas de licencia por el nacimiento de su hija o hijo.

FUENTE: Corte Constitucional, Sentencia No. 0036-19-IN, de 22 de septiembre de 2021.

- Licencia por paternidad.- En lo referente a la paternidad, el Art. 152 reformado del Código del Trabajo, establece la obligación del empleador de conceder al padre, una licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

- Licencia por adopción.- En los artículos innumerados agregados a continuación del Art. 152 reformado, se establece la obligación del empleador de conceder al trabajador una licencia con remuneración por quince días, en el evento de la adopción de una hija o hijo los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fuere legalmente entregado.

- Licencia por hospitalización.- Finalmente, es obligación del empleador conceder a la trabajadora y al trabajador veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

- Asistencia médica y farmacéutica.- Tal como lo establece el Art. 430 del Código del Trabajo, corresponde al empleador conservar en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de los trabajadores.

Si el empleador tuviere veinticinco o más trabajadores, dispondrá además de un local destinado a enfermería; y si tuviere más de cien trabajadores, es obligación disponer de un servicio médico permanente con personal médico y paramédico necesario a más de proporcionar medicina laboral preventiva.

Los empleadores que no cuenten con centros médicos propios dentro de su lugar de trabajo, podrán suscribir convenios con el IESS o el ministerio de Salud Pública para brindar este servicio (Acuerdo No. 0059 MRL, RO 936, 18 abril 2013).

- Aprobación de horarios especiales de trabajo.- Se consideran horarios especiales de trabajo y por tanto sujetos a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, todos aquellos horarios que por sus necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna de las circunstancias del horario ordinario, es decir:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria;
2. Que impliquen trabajar por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos; y,
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.

- Registro de datos de los trabajadores.- El empleador debe llevar un registro obligatorio de todas sus personas trabajadoras activas, conforme a lo establecido en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, el cual puede ser solicitado por el Ministerio del Trabajo en todos sus procesos de inspección.

- Registro del acta de finiquito.- El empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta días contados desde la terminación de la relación laboral, salvo en los casos de desahucio o terminación de mutuo acuerdo que es el plazo establecido en el artículo 185 el Código de Trabajo, esto es quince días contados desde que se termina la relación laboral, a través del SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT).

- Vinculación de trabajadores juveniles.- Las empresas con más de cincuenta trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal.

Prohibiciones al empleador

Tal como lo establece el artículo 44 del Código del Trabajo, se prohíbe al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
- f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practiquen; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.
- m) El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

Otras prohibiciones

Además de las prohibiciones anotadas, el empleador tiene prohibido:

Protección a la mujer embarazada.- El empleador no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior (Art. 153 CT).

Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- Tal como lo determina el artículo 174 del Código del Trabajo, el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 del Código del Trabajo que hace referencia a los contratos de poca duración como el eventual, ocasional, temporada, obra cierta, etc. ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,

3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquella no exceda de un año (Art. 175 CT).

Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1 CT).

Prohibición de despido a personas con discapacidad.- Tal como lo establece el artículo 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

Obligaciones del trabajador

Tal como lo establece el artículo 45 del Código del Trabajo, son obligaciones del trabajador:

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

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

Entre otras obligaciones del trabajador establecidas en el Código del Trabajo podemos enunciar las siguientes:

- a) **Recuperación de horas de trabajo.-** Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, es obligación del trabajador recuperar el tiempo perdido. La recuperación del tiempo perdido se lo hará aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días siguientes, sin que este concepto el empleador deba pagar recargo alguno. (Art. 60 CT)
- b) **Reincorporación al lugar de trabajo.-** El trabajador que se haya ausentado por motivo del llamado a prestar el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos, está obligado a reincorporarse a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes al cese de su licencia militar o cargo público, so pena de que caduque su derecho de reintegrarse a su puesto de trabajo. (Art. 174 CT)
- c) **Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.-** El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo. (Art. 176 CT)
- d) **Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.-** El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad. (Art. 177 CT)

- e) **Notificación con el desahucio.-** Es el por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, el aviso incluso lo puede hacer por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por aceptación expresa del empleador al momento del aviso. (Art. 185 CT)

Prohibiciones al trabajador

En el artículo 46 del Código del Trabajo se establece como prohibiciones al trabajador:

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

Entre otras prohibiciones del trabajador establecidas en el Código del Trabajo podemos enunciar las siguientes:

- a) **Prohibición de fumar.-** Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas. (Art. 413 CT)
- b) **Prohibición de declaratoria de huelga.-** Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren la mediación obligatoria determinada dentro de los conflictos colectivos. (Art. 471 CT)

- c) **Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.-** En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos. (Art. 617 CT)

FUENTE: Código del Trabajo; Ley Orgánica de Discapacidades.

X NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Mediante Acuerdo No. MDT-2017-0082, publicado en el registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017, el Ministerio del Trabajo expidió la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral:

Objeto

Establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales.

Definición de discriminación

Se entiende como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considera como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

Ámbito de aplicación

Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado, en reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad.

Participación en los procesos de selección de personal

Todas las personas tienen el derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación de cualquier índole en los procesos de selección de personal en el sector público y privado.

Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal

Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo.
- b) Información referente al estado civil.
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
- h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral

En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.
- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

Denuncia de discriminación

En caso de incumplimiento de lo dispuesto en las prohibiciones antes anotadas, el postulante o el trabajador pueden denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo, donde se seguirá el siguiente proceso:

1. Una vez que se ha ingresado la denuncia, se procede con el sorteo correspondiente, en el término de 2 días, a fin de determinar quién es la o el inspector que se encontrará a cargo de la causa.
2. El inspector se encargará de realizar la notificación al denunciado, a fin de que este ejerza su derecho a la defensa, y se pronuncie en el término de 5 días. Deberá además poner en conocimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio rector del Trabajo, la

denuncia ingresada, a fin de que en caso de ser necesario acompañen en el desarrollo del proceso administrativo.

3. Con o sin la respuesta del denunciado; a juicio del inspector o a petición de parte, se convocará a audiencia para escuchar a las partes en el término de 5 días.
4. En cualquier parte del proceso investigativo, el inspector puede acudir al establecimiento del empleador, para realizar una inspección sin aviso previo.
5. En caso de que no exista evidencia suficiente de la discriminación, ya sea en los procesos de selección o en los espacios laborales; se procederá con el archivo de la denuncia presentada.
6. En caso de considerarse necesario, la autoridad a cargo del proceso, puede solicitar a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios o a la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, el criterio necesario, previo a la elaboración del informe correspondiente.
7. De considerar que se ha incurrido en un acto de discriminación, el inspector a cargo del proceso, en el término de 5 días, elaborará un informe dirigido al Director Regional, para que éste en el término de 15 días, resuelva sobre la pertinencia o no de sancionar al empleador.
8. Las sanciones a establecerse, se realizarán dependiendo de la gravedad del hecho corroborado y de que se hayan dado o no medidas de reparación.

El monto de las sanciones impuestas puede ser desde 3 hasta 20 RBU.

En caso de reincidencia, la autoridad puede sancionar con el doble de la sanción impuesta previamente, sin superar las 20 RBU.

El proceso como tal, no puede exceder el término de 45 días, desde el ingreso de la denuncia, hasta la emisión de la resolución por parte del Director Regional.

Derivación

Si en cualquier estado del proceso administrativo que se lleva a cabo, se presume la existencia de un delito o vulneración de Derechos Humanos, la autoridad del Trabajo deberá poner en conocimiento de la autoridad competente tales hechos, para que procedan a iniciar las investigaciones correspondientes.

El proceso sobre discriminación que se ha iniciado en las Direcciones Regionales de Trabajo deben concluir dentro de los términos establecidos, independiente de las investigaciones que se encuentre realizando la autoridad competente, por las presunciones de un delito.

Del programa de prevención de riesgos psicosociales

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deben implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa debe ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

De las sanciones por incumplimiento del programa

Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo.

En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.

Conforme a lo establecido en el presente acuerdo y en el ámbito de sus competencias, la Autoridad Laboral publicará los formatos estandarizados que deben aplicar las empresas e instituciones públicas y privadas, siendo responsabilidad de ésta, mantener los mismos en su página institucional para el acceso correspondiente.

XI EL ACOSO LABORAL

Definición de acoso laboral

Tal como lo establece el artículo innumerado incorporado después del artículo 46 del Código del Trabajo, se entiende por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

El acoso puede considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones, de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos incluyendo la filiación sindical y gremial.

Valoración por parte de la autoridad

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

Obligaciones y prohibiciones del empleador

Es obligación del empleador tal como se lo establece en el numeral 36 del artículo 42, del Código del Trabajo, implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

Le está prohibido al empleador, tal como lo establece el literal “m”, del artículo 44 ibidem, el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

Prohibición al trabajador

Tal como lo determina el literal “j” del artículo 46, de Código del Trabajo, le está prohibido al trabajador, el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

Causales de visto bueno

En virtud de lo estipulado en el numeral octavo del artículo 172 del Código del Trabajo, el trabajador, puede ser sujeto de visto bueno, por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Así mismo, y tal como lo determina el numeral cuarto del artículo 173 del Código de Trabajo, el trabajador, puede solicitar el respectivo visto bueno, en casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Previa a la petición del visto bueno, es obligación la apertura de una conciliación que será presidida por la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Sanciones

El trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo acorde a lo establecido en el inciso segundo del Art. 195.3 del Código del Trabajo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso puede solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta, tal como lo determina el numeral octavo del artículo 545 del Código del Trabajo.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral le corresponde al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Fuente: Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 116, 09-XI-2017).

XII. DE LA JORNADA DE TRABAJO

De la jornada máxima

Por disposición del Art. 47 del Código del Trabajo, la jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario.

Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo sus órdenes.

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de 40 horas hebdomadarias (semanales).

Jornada disminuida de trabajo

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

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.

Jornada prolongada de trabajo

En el Art. 47.2, se establece la posibilidad de pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas

semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido para las horas suplementarias. (Art. 55 CT)

Jornadas especiales de menor duración

Como excepción a las ocho horas de duración máxima de la jornada de trabajo, la ley establece jornadas especiales de menor duración, así tenemos:

- a) En el subsuelo, el tiempo máximo de trabajo efectivo es de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, puede prolongarse por una hora más, con la remuneración y recargos correspondientes;
- b) Los menores de edad, es decir los menores de dieciocho años y mayores de quince por ningún motivo, pueden tener una jornada de trabajo superior a las seis horas diarias, durante un período de cinco días a la semana. (Art. 84 Ley de la Niñez y la Adolescencia);
- c) Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. (Art. 155 CT.);
- d) Los empleados privados contratados en jornadas de trabajo de ocho horas diarias, que tengan bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tienen derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración de talento humano. (Art. 52 LOD)
- e) Las Comisiones Sectoriales y las Comisiones de Trabajo tienen la facultad de determinar las industrias en que no será permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. (Art. 48 CT.);
- f) En los contratos de trabajo de jornada parcial permanente, determinados en el inciso segundo del Art. 82 del Código del Trabajo, la duración de la jornada también es inferior a las ocho horas;
- g) La contratación a tiempo parcial, es decir aquella mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, permite que se labore en jornadas completas de ocho horas o en jornadas parciales. (Art. 50, Ley 90).

Jornadas especiales de mayor duración

A diferencia de los casos antes anotados, la jornada de trabajo, puede superar las ocho horas diarias de labor, sin que esto signifique, el pago de trabajo suplementario, así tenemos:

- a) Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, la duración de la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlo las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornada de trabajo los sábados, domingos y días festivos. La distribución de los turnos se hará de tal modo que sumadas las horas de

servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias de jornada ordinaria (Art. 325 CT.);

- b) La jornada de trabajo también puede superar las ocho horas, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros de comercio; y, el de los guardianes o porteros residentes (Art. 58 CT.); y,

Jornada nocturna

La jornada nocturna, es decir aquella que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, puede tener la misma duración y da derecho a igual remuneración que la diurna, con un incremento del veinticinco por ciento (25%).

División de la jornada

La jornada ordinaria de trabajo puede ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor.

La jornada de trabajo también puede ser única, es decir, ejecutada en forma continua durante el día para lo cual, se requiere la autorización del Director o Subdirector del Trabajo, dependiendo de las circunstancias.

Jornada suplementaria

Por convenio escrito entre las partes y previa la autorización del Inspector del Trabajo, la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas; sin que éstas puedan superar las cuatro en el día y de doce en la semana.

Si las horas suplementarias tuvieren lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento (50%) de recargo.

En cambio, si las horas suplementarias, estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana o a su vez si las ejecutan los días sábados o domingos, el trabajador tiene derecho a un ciento por ciento (100%) de recargo.

En el trabajo a destajo, se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutada durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad con el cincuenta o cien por ciento de recargo según el caso.

Los trabajadores de las empresas de servicios complementarias, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley, tal como lo establece el inciso final del Art. 2 del Mandato Constituyente No. 8

Jornada extraordinaria

La jornada de trabajo extraordinario se justifica en los siguientes casos:

- a) Por la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazada por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande una atención impostergable; y,
- b) Por la condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción puede generar perjuicios de interés público.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro y en cuanto a la remuneración se estará a los mismos recargos establecidos para el trabajo suplementario. (Art. 52 CT.)

Como es lógico, para la realización de la jornada extraordinaria, no se requiere la autorización del Inspector del trabajo, aunque es obligación del empleador, comunicar de este particular a dicha autoridad, dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente.

Jornada recuperable

Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad del empleador o trabajador, se puede recuperar la jornada perdida de la siguiente manera:

- a) Aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, hasta completar el número de horas no laboradas, sin estar obligado al pago del recargo;
- b) Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo respectivo;
- c) El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo de recuperación, devolverá el valor de la remuneración recibida, correspondiente al tiempo de interrupción; y,
- d) La recuperación del tiempo perdido, podrá exigirse a los trabajadores, previa autorización del Inspector del Trabajo; y,

Horarios de trabajo

Tal como lo establece el artículo 63 del Código del Trabajo, en todo establecimiento de trabajo se debe exhibir en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.

Es obligación de los empleadores elevar a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario especial de trabajo para su aprobación.

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

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

- Horarios especiales.- Son horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio del Trabajo, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio, no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 1 del presente Acuerdo Ministerial, es decir:

- a) Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria;
- b) Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos; y,
- c) Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.

Además, son horarios especiales, los determinados en las nuevas Tipologías Contractuales, por tanto, para la correcta aplicación de las mismas, el empleador deberá solicitar la correspondiente autorización de horarios especiales por medio del Sistema que el Ministerio del Trabajo determine para el efecto, es decir en los casos que:

- a) Implique una jornada parcial de 36 horas semanales, que podrá ser distribuida en hasta seis días en la semana; y,
- b) Impliquen una jornada especial de 40 horas semanales, que podrá ser distribuida en hasta seis días a la semana.

La o el Director Regional del Trabajo, mediante una resolución autorizará o negará el horario especial requerido en un término no mayor a 30 días contados desde la fecha en que la solicitud de autorización hubiera sido aceptada al trámite con todos los documentos completos y en orden.

De acuerdo a las necesidades del empleador, podrá existir más de un horario especial con la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, cumpliendo todos los preceptos señalados anteriormente.

Fuente: Normas de Aplicación y procedimiento de Autorización de Horarios Especiales, Acuerdo MDT-2019-198 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 11, de 5 de agosto de 2019.

XIII. DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES

Días de descanso obligatorio

En virtud de la reforma al Art. 65 del Código del Trabajo, además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

Son también días feriados de descanso obligatorio para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Cuando los feriados de descanso obligatorio establecidos en la ley, 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 aplica 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 la Ley, correspondan a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes.

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

- a) Si esos días feriados coinciden con lunes y martes, los días de descanso obligatorio no se trasladarán, igual regla se aplicará en caso de que los días de feriado coincidan con los días jueves y viernes;
- b) Si los feriados coinciden con los días martes y miércoles, el día de descanso obligatorio del día miércoles pasará al lunes inmediato anterior al día martes de feriado y este último día no será objeto de traslado;
- c) Si los días de feriado coinciden con los días miércoles y jueves, el día de descanso obligatorio del día miércoles se moverá al viernes inmediato siguiente, y el día jueves de feriado no será objeto de traslado;
- d) Si los días feriados coinciden con los días viernes y sábado, el día de descanso obligatorio del día sábado pasará al día jueves anterior al día viernes de feriado; y,
- e) Si los días feriados coinciden con los días domingo y lunes, el día de descanso obligatorio del día domingo se trasladará al día martes siguiente al día lunes de feriado.

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

Fuente: Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, Suplemento del Registro Oficial No. 906 de 20 de diciembre de 2016.

Descanso remunerado

El descanso semanal forzoso, será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de los dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria. En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso será inferior a la remuneración mínima.

De igual manera los días de descanso obligatorios anotados anteriormente, serán pagados, siempre que no coincida con los días de descanso semanal. Así también cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en la ley, el trabajador licenciare a su trabajador, salvo que hubiere un acuerdo de las partes para este efecto.

Vacaciones anuales

Todo trabajador tiene derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de vacaciones, incluidos los días no laborables. (Art. 69 CT.)

El derecho a las vacaciones es irrenunciable y no puede ser compensado ni siquiera con su valor en dinero, y cualquier acuerdo que prive de derecho al trabajador no tendrá valor alguno.

Los trabajadores que han prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tienen el derecho a gozar de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, hasta un máximo de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convengan en ampliar tal beneficio.

En cambio, los trabajadores menores de dieciséis años, tienen derecho a veinte días de vacaciones, y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, a dieciocho días de vacaciones.

Liquidación para el pago de vacaciones

La liquidación para el pago de las vacaciones, se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo. Para éste efecto, se tomarán en cuenta lo percibido por el trabajador por concepto de trabajo suplementario, extraordinario, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al IESS cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y el beneficio que representan los servicios de orden social. (Transporte, alimentación, seguros médicos, etc.)

Los días de descanso adicional por antigüedad, es un derecho consagrado a favor de los trabajadores; sin embargo, es atribución del empleador decidir si el trabajador los goza, o en su defecto los paga en dinero.

El trabajador que no ha cumplido un año de labores, tiene derecho a vacaciones en la parte proporcional al tiempo de servicios, y el pago se lo hará de conformidad con lo establecido anteriormente.

Acumulación y postergación de vacaciones

El trabajador puede no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año; de no llegar a gozarlas tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo.

En cambio, cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil remplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador tiene la posibilidad de negar las vacaciones en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente. En este caso, si el trabajador no llegare a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho al pago correspondiente a las no gozadas, con el cien por ciento de recargo.

XIV. DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Aspectos generales

Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la ejecución del contrato, este no se termina, sino que cesan parcialmente sus efectos por cierto tiempo para luego reanudar la relación laboral.

La suspensión, que es una garantía de la estabilidad, puede ser total o parcial y es distinta de las interrupciones producto del goce de vacaciones, descansos y permisos.

Causas de suspensión

El Código del Trabajo, no determina expresamente los casos de suspensión del contrato de trabajo, sin embargo, estas pueden estar motivadas ya sea por disposición de la ley; por causas biológicas, administrativas, sociales o económicas, entre las que podemos enunciar las siguientes:

-Visto bueno.- En los casos de visto bueno el inspector del Trabajo puede disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador está en la obligación de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. (Art. 622 CT.);

-Enfermedad no profesional.- Es uno de los casos más comunes de suspensión de la relación laboral y durante este tiempo, el empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador que padezca de enfermedad no profesional, siempre y cuando esta no exceda de un año. (Art. 175 CT)

El trabajador que hubiere recuperado su salud, está obligado a regresar a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. De no hacerlo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo. De igual manera caducará el derecho del trabajador, cuando ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad (Art. 176 CT).

Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a indemnizarle con seis meses de remuneración, sin perjuicio de los derechos que por ley le correspondan (Art. 179 CT).

Si el trabajador no estuviere afiliado al IESS o a su vez, no tuviere el número mínimo de imposiciones (seis aportaciones mensuales en el año inmediato anterior al comienzo de la enfermedad), tendrá derecho a que el empleador le pague el 50% de sus remuneraciones hasta por dos meses en cada año. (Art. 42, numeral 19 CT.)

- Maternidad.- Así mismo, se suspende la relación laboral, como consecuencia de la enfermedad de la trabajadora derivada del embarazo o parto; esta suspensión no puede exceder de un año. En este caso, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas de descanso obligatorio.

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1 CT).

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art. 195.3 CT).

- Riesgos del trabajo.- La enfermedad profesional, es decir aquella afección causada por el ejercicio de la actividad o labor que realiza el trabajador; o a su vez un accidente de trabajo, son causas para la suspensión del contrato de trabajo. Si la incapacidad dura más de un año, se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato de trabajo se termina. Cuando la incapacidad es temporal, el trabajador tiene derecho a recibir desde el día siguiente a la incapacidad, una pensión equivalente al 80% de la última remuneración.

- Servicio militar o cargos públicos.- En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, la relación laboral se suspende. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o cesado del cargo público, se entenderá terminado el contrato.

- Huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, la que a su vez genera la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Durante el tiempo que dure la huelga, los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración.

- Paro patronal.- El paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedan suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a remuneración (Art. 525 CT).

- Becas de perfeccionamiento.- Entre las obligaciones determinadas al empleador, está la de conceder permiso o declarar en comisión de servicios hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero.

El becario, al regresar al país, tiene la obligación de prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa (Art. 42, #27 CT).

- Caso fortuito y fuerza mayor.- También se interrumpe el trabajo, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de los trabajadores y empleadores. Durante este período el empleador abonará la remuneración correspondiente, sin perjuicio de que los trabajadores recuperen el tiempo perdido (Art.60 CT).

- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El artículo innumerado a continuación del Art. 152 del Código de Trabajo, faculta para que el trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tengan derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

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

Concluida la licencia o permiso sin remuneración la trabajadora podrá acogerse al permiso de lactancia (jornada de seis horas de trabajo), en cualquier momento previo a que transcurran los doce meses posteriores al parto.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre pueden solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieran acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantiza las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deben ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

XV. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Aspectos generales

La terminación de la relación laboral siempre ha tenido inmensa trascendencia, porque rebasa la órbita laboral por sus consecuencias económicas, sociales y políticas. Es por ello que la estabilidad, tradicionalmente ha sido motivo de protección por parte del Código del Trabajo, que en el Art. 14 establece que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en la ley.

Causas de terminación de la relación laboral

Al respecto, el Código del Trabajo establece:

“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015)”

Resumen de causales

De las causales anotadas en el Art. 169 del Código del Trabajo, podemos resumir las siguientes:

- a) Por acuerdo de las partes;
- b) Por causas ajenas a las partes; y,
- c) Por voluntad unilateral de una de las partes.

- Por acuerdo de las partes.- La terminación de la relación laboral derivada del contrato individual del trabajo, puede ser motivada por el acuerdo expreso de las partes, ya sea al momento de la celebración del contrato o por situaciones posteriores a la misma, así tenemos:

- a) Por el cumplimiento del plazo o por verificarse una condición estipulada al momento de suscribir el contrato;
- b) Por conclusión de la obra; y,
- c) Por renuncia aceptada por parte del empleador;

En estos casos, no hay lugar al pago o reclamo de indemnización alguna por parte de los contratantes y se debe practicar la liquidación de los derechos que por ley le corresponden al trabajador mediante un Acta de Finiquito.

- Por causas ajenas a las partes.- Causas ajenas a la voluntad de las partes pueden dar lugar a la terminación del contrato individual del trabajo; en éstos casos, no hay culpa de las partes y tampoco da lugar a indemnización alguna, así tenemos:

- a) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo;
- b) Por muerte del trabajador;
- c) Por muerte del empleador;
- d) Por liquidación de negocios; y,
- e) Por cesión o enajenación de la empresa o negocio.

En el primer caso, esto es por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; como consecuencia de la pandemia generada por el COVID-19, se generó una duda en la aplicación de esta disposición por parte de los empleadores. Lo anotado dio lugar a que mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 se expidió la siguiente Disposición Interpretativa Única:

“Única.- Interpretése el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al **cese total y definitivo de la actividad económica del empleador**, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.”

Lo anotado, exige que a más de las condiciones de caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, sea necesario el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, particular que de hecho ha generado controversia entre las partes y demandas de inconstitucionalidad por parte de los empleadores.

Para el caso de la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, termina el contrato cuando no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

En el evento de la liquidación de un negocio, el Art. 193 del Código del Trabajo determina que si por efectos de la liquidación de negocios, el empleador da por terminada las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnizaciones previstas en los artículos 185 y 188, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

En el caso de la **cesión o enajenación de la empresa o negocio** o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal será asumida por otro empleador, éste tiene la obligación a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones. (Art. 171 CT.)

- Por voluntad unilateral del empleador.- El empleador unilateralmente puede dar por terminado el contrato individual del trabajo por diversas causas y de distintas formas, así tenemos:

- a) Por visto bueno;
- b) Por despido intempestivo; y,
- c) Por otras determinadas en la ley.

NOTA: La Corte Constitucional del Ecuador, mediante Sentencia No. 375-17-SEP-CC (CASO No. 0526-13-EP), ha establecido como regla jurisprudencial obligatoria que las personas portadoras de enfermedades catastróficas/profesionales gozan de un principio de estabilidad laboral reforzada y no podrán ser despedidos por su condición de salud.

La Corte ha resuelto que el despido en estos casos se presume violatorio de derechos constitucionales y que el empleador lo deberá justificar en una causa objetiva con razones válidas y suficientes. Esta justificación, de acuerdo con la Corte, no podrá fundarse en argumentos respecto del rendimiento de las actividades laborales del trabajador, pues, el deterioro físico y psicológico que influye en el desempeño de las actividades laborales es propio de una enfermedad de esta naturaleza. Adicionalmente, la Corte ha señalado que los trabajadores que padecen enfermedades profesionales deberán tener acceso a la reubicación laboral en su medio de trabajo cuando el desempeño de sus actividades se vea mermado por su condición de salud.

Es importante tomar en cuenta que le corresponde al Ministerio de Salud el determinar qué enfermedades están calificadas como catastróficas.

En el siguiente link encontrará el [Listado de enfermedades catastróficas, raras y huérfanas publicada por el Ministerio de Salud, vigente actualmente.](#)

- Por Visto bueno.- Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley

La petición de visto bueno solicitada por el empleador debe ser justificada o motivada en los hechos previstos como causal, en el Art. 172 del Código del Trabajo:

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

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

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
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 (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017);
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017) y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. (Agregado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017)

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.”

La acción de visto bueno solicitada por el empleador, tal como prescribe el Art. 636 del Código del Trabajo prescribe en un mes. El cómputo del plazo para que opere la prescripción, debe hacerse por regla general a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del numeral tercero del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo debe computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de los hechos. En estos casos corresponde al empleador o a su representante probar que se enteró de los hechos, con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de la misma y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las 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.

El Inspector del Trabajo deberá hacer constar los datos y motivos en que se funde la resolución.

En los casos de visto bueno el Inspector del Trabajo 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, tal como lo determina el Art. 622 del Código del Trabajo.

- Por despido intempestivo.- El despido intempestivo, no está definido en la ley, ni determinado en el Art. 169 del Código del Trabajo como causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo. Sin embargo, podemos definir al despido intempestivo como un acto unilateral

e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato.

De lo anotado podemos destacar que el trabajador es separado sin causa justa; o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno.

Efectos del cambio de ocupación

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

Indemnizaciones por despido intempestivo

En el evento de un despido intempestivo, se debe considerar lo siguiente:

- Contrato a tiempo indefinido.- En el evento de despido intempestivo de un trabajador contratado a plazo indefinido, el empleador indemnizará al trabajador en función del tiempo de servicios y según la siguiente escala:

- a) Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,
- b) De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinticinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

Los dos últimos incisos del Art. 188 del Código del Trabajo, determina que cuando el empleador deja constancia escrita de su voluntad de dar por terminada unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, debe disponer que el empleador comparezca a fin de que se ratifique o no en el despido.

De ratificarse en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda al trabajador por concepto de indemnización; caso contrario, es decir si no se ratifica por considerar que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o corresponde a un representante de la empresa que no está facultado para estos efectos, se dispondrá que el trabajador se reintegre inmediatamente a su lugar de trabajo.

Cálculo de las indemnizaciones

Para este efecto, se toma como base la última remuneración percibida por el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones por desahucio contemplada en el Art. 185 CT. y los beneficios que por ley le corresponden, tales como el proporcional de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones y vacaciones.

Debemos entender como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicio o en especies, inclusive los ingresos por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo,

comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y el beneficio que representen los servicios de orden social. (Art. 95 CT, Art. 35, numeral 14 Constitución Política)

Estabilidades especiales

El Código del Trabajo establece ciertos casos especiales de estabilidad a favor de los trabajadores, por lo que el hecho de dar por terminada la relación laboral ya sea mediante desahucio o despido intempestivo, a más de las bonificaciones e indemnizaciones previstas para estos casos por la ley, el empleador estará sujeto al pago de indemnizaciones adicionales:

- **La mujer embarazada.-** Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1). Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo. Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art.195.3 CT).
- **Enfermedad no profesional.-** En este caso, cuando el empleador se niega a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, está obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneraciones, independientemente de los otros beneficios que le correspondan (Art.159 CT);
- **Fuero sindical.-** El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido. Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia (Art. 187 CT).
- **Organización sindical.-** Salvo los casos del artículo 172, el empleador no puede despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva (Art. 452 CT). El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año (Art.455 CT).

- **Caso de discrimen.-** En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art.195.3 CT).
- **Trabajadores discapacitados.-** En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en La Ley Orgánica de Discapacidades; esto es, con valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. (Art. 51 LOD).
- **Contratos de obra cierta y destajo.-** Cuando el trabajo fuere por obra cierta o a destajo, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, pagará el valor de la parte ejecutada más un tanto por ciento de recargo, que lo fijará la autoridad competente para estos casos.
- **Contrato de aprendizaje.-** Cuando el aprendiz se separa del trabajo por causas establecidas en la ley, o porque el empleador o sus familiares, traten de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres, tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización (Art.164 CT).
- **Licencia sin sueldo.-** Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

Por voluntad unilateral del trabajador

El trabajador al igual que el empleador puede dar por terminado el contrato individual del trabajo de manera unilateral por diversas causas y de distintas formas, así tenemos:

- a) Por visto bueno;
- b) Por desahucio; y,
- c) Abandono intempestivo.

- **Por visto bueno.-** La petición de visto bueno solicitada por el trabajador debe estar fundamentada en una de las causales previstas en el Código del Trabajo para éstos casos.

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

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. 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. (Reformado por el Art. 27 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015)

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; (Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017)
3. Por exigir el 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 (Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017) y,
4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta. (Agregado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017)

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

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

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

El desahucio al que se refiere el artículo 184, se entiende cumplido con la simple entrega de una comunicación escrita al empleador que lo puede hacer la trabajadora o el trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se debe precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora (Art. 624 CT).

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

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, debe liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo (Art. 185 CT).

- El abandono intempestivo.- Se puede considerar como el acto unilateral del trabajador de abandonar intempestivamente su lugar de trabajo, sin que medie causa justa o a su vez sin cumplir

con las formalidades legales, es decir sin previo desahucio, da lugar al pago de una indemnización a favor del empleador.

En los contratos a tiempo indefinido, el trabajador indemnizará al empleador con la suma equivalente a quince días de la remuneración, tal como lo determina el Art. 190 del Código del Trabajo.

En el caso de que el trabajador rehúya la ejecución o la conclusión de la obra. Puede ser compelido por la autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega, tal como lo establece el artículo 195 del Código del Trabajo.

El acta de finiquito

Es el documento mediante el cual el trabajador acepta la liquidación de sus haberes, o a su vez, la bonificación o indemnizaciones que por ley le correspondan.

Es importante anotar que el documento de finiquito debe ser practicado ante el Inspector del Trabajo y de manera pormenorizada, caso contrario, puede dar lugar a que el trabajador impugne dicha acta (Art. 595 CT).

- Del registro de actas de finiquito.- El empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta (30) días contados desde la terminación de la relación laboral.

En los casos de desahucio o terminación de la relación laboral de mutuo acuerdo, el plazo para el registro del acta de finiquito y la constancia de pago, será de quince (15) días contados desde la terminación de la relación laboral.

- Procedimiento para el registro de las actas de finiquito.- El empleador deberá registrar toda la información solicitada por el aplicativo informático y adicionalmente deberá cargar el acta de finiquito generada por el sistema, debidamente firmada por las partes (empleador y ex trabajador), en formato PDF y el comprobante de pago (cheque certificado, transferencia bancaria, acta de constancia de pago, en caso de haberse efectuado en efectivo) en formato PDF, a través de la plataforma informática habilitada en la página web institucional del Ministerio del Trabajo.

- Del pago por consignación.- En los casos en los cuales la persona trabajadora no acuda a cobrar su liquidación o se niegue a recibirla, el empleador deberá proceder a la consignación de los valores en un plazo máximo de quince (15) días, contados a partir del vencimiento del plazo señalado en el artículo 6 del presente Instructivo, debiendo seguir el siguiente procedimiento:

- a) Generar el acta de finiquito a través del aplicativo informático;
- b) Acudir ante un Inspector de Trabajo, quien revisará el acta y autorizará el depósito a la cuenta del Banco del Pacífico a nombre del Ministerio del Trabajo; y,
- c) Cargar el comprobante de pago, en el aplicativo informático.

- Multa por falta de registro de las actas de finiquito.- En caso de incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito dentro del plazo señalado en el artículo 6 del presente Instructivo, el Ministerio del Trabajo notificará al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco (5) días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la Resolución sancionatoria estableciendo una multa equivalente a doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00), caso contrario se emitirá una Resolución de archivo.

La multa se impondrá por cada acta de finiquito no registrada, sin que la suma de las mismas en cada proceso sancionatorio pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general (20 SBU).

El pago de la multa no exime al empleador de cumplir con el registro del acta de finiquito y pago de los valores en ella establecidos, mismos que deberán efectuarse en el plazo de quince (15) días contados a partir de la notificación de la Resolución sancionatoria, siendo facultad del Ministerio del Trabajo sancionarlo en lo posterior, siguiendo el mismo proceso, hasta que cumpla con dicha obligación.

Fuente: Acuerdo No. MDT-2017-0135, Registro Oficial No. 104, de 20 de octubre 2017, Reformado Registro Oficial 288, 14-IX-2020.

XVI DE LA PRESTACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y DE LA PRESTACION DE SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS

Aspectos generales

El Pleno de la Asamblea Constituyente, emitió el Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330 de martes 6 de mayo del 2008, mediante la cual eliminó y prohibió tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo; aunque en realidad se limitó la tercerización a unas cuantas actividades laborales como veremos más adelante a través de la actividad de prestación de servicios complementarios y la prestación de servicios técnicos especializados.

Prestación de servicios complementarios

Se denominan actividades complementarias aquellas que realizan compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

La relación laboral opera exclusivamente entre la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución de la República y la Ley. (Art.4 Mandato 8).

Contratación directa y bilateral

El personal de control y seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos que no utiliza armas, puede ser contratado de manera directa y bilateral por la administración del respectivo aeropuerto o puerto marítimo. En los demás casos, esto es cuando se requiera de personal armado, la vigilancia y seguridad de aeropuertos y puertos marítimos podrá ser contratada con empresas de actividades complementarias de vigilancia-seguridad.

Para el caso de los servicios de alimentación de hoteles, clínicas y hospitales, los empleadores pueden contratar directamente a los trabajadores, con quienes tendrán una relación laboral directa y bilateral; así como también podrán contratar dichos servicios a compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria que presten actividades complementarias.

Las labores de desbroce, roce, mantenimiento de canales de riego, limpieza de bananeras, cañaverales y otra clase de plantaciones, y todas las similares que se desarrollan en las actividades agrícolas, bajo ningún concepto son consideradas como actividades complementarias sino como propias y habituales de dicha rama productiva y por consiguiente todo el personal encargado de las mismas deberá ser contratado en forma directa y bilateral.

De igual manera, todos los trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques no podrán ser catalogados como actividades complementarias sino como labores cuya contratación de personal debe realizarse de modo directo y bilateral (Art. 3 RM8).

Dedicación exclusiva

Las compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, deben tener como objeto único y exclusivo la dedicación a la realización de actividades complementarias, encargándose de su control y vigilancia permanente el Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de otras autoridades de control, en el ámbito de sus competencias. El objeto social de la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria puede abarcar una o varias de las actividades complementarias establecidas en el Mandato Constituyente 8.

En el caso específico de las actividades de guardianía y de seguridad privada, únicamente pueden ser compañías mercantiles en virtud de la ley que las regula (Art. 4 RM8).

Vinculación

Cuando se presuma la existencia de vinculación entre las usuarias y las empresas contratistas de actividades complementarias en los términos del primer inciso del artículo 6 del Mandato, el Ministerio del Trabajo puede solicitar toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establece la vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determinen que la usuaria y la compañía mercantil, persona natural u organización de la Economía Popular y

Solidaria que realiza actividades complementarias, sus socios o accionistas, comparten intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

Remuneración

En ningún caso se puede pactar una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o a los sueldos y salarios mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no está obligada a realizar el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

Fondos de reserva

Los trabajadores de las empresas de servicios complementarios, al igual que los trabajadores de la construcción, tienen derecho a gozar de los fondos de reserva desde el primer día de labores, tal como lo establece el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

Contratos requeridos

La realización de actividades complementarias requiere de la suscripción de dos clases de contratos:

- a) Un contrato mercantil de actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, en el cual se debe establecer expresamente las actividades complementarias del proceso productivo, a desarrollarse mediante esta contratación. En el referido contrato debe constar de manera precisa la remuneración que va percibir por cada trabajador de la contratista, laborando jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales; y,
- b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

Responsabilidad solidaria

Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, es responsable solidario del cumplimiento de las obligaciones laborales. (Art. 8, Reglamento Mandato No. 8).

Servicios técnicos especializados

A más de la actividad complementaria, en el Mandato No. 8 se estableció los denominados servicios técnicos especializados, que son normas que regulan las actividades, ajenas a la actividad normal de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría,

jurídicos y de sistemas, entre otros, que son prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal quienes están obligados a contar con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera.

La relación laboral es directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

El contrato entre el prestador de servicios técnicos especializados y el usuario del servicio es de carácter civil, cuya copia certificada debe remitirse al Ministerio de Trabajo y Empleo para fines de registro.

XVII DE LAS PASANTÍAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO

Objeto

La ley de Pasantías en el Sector Empresarial tiene por objeto la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado.

Definiciones

Para los efectos de esta Ley, se considera:

1. Actividad productiva.- Toda actividad económica que ejerza una empresa privada para la generación de bienes y servicios, con miras a la obtención de utilidad o lucro.
2. Empresa.- Unidad de producción económica del sector privado, integrada por personas naturales, ya sean en forma unipersonal o constituida en una sociedad de hecho o de derecho.
3. Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario.- Persona jurídica dedicada exclusivamente a la investigación y formación de profesionales en los campos humanístico, científico y tecnológico, de conformidad con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas.
4. Pasante.- Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los correspondientes períodos lectivos.

Ámbito

Pueden acogerse a las disposiciones de la Ley, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones; así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación Superior que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años.

Se debe priorizar la participación de las y los estudiantes que tengan condición de vulnerabilidad, movilidad humana y/o grupos de atención prioritaria en la realización de las pasantías, en igualdad de oportunidades y en el pleno ejercicio de sus derechos.

Dichas pasantías para los estudiantes deben ser coordinadas por las Instituciones de Educación Superior.

Exclusión laboral

La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se debe establecer mediante un contrato de pasantía. No es de carácter laboral; por lo tanto, no son aplicables las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Tampoco hay responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior o intermedio.

Facultades

La selección de los pasantes se debe realizar, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de los centros educativos y las empresas para tal efecto se deberá presentar la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías.

Las empresas pueden celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en la Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

Horario de labores

Las y los pasantes desempeñarán sus actividades en una jornada de cuatro a seis horas diarias y un máximo de treinta horas semanales que podrán distribuirse de manera flexible en los cinco días de la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.

Pensión de pasantía y seguridad social

La duración de las pasantías no puede prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía las partes acordarán la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado. En todos los casos se debe afiliar a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente.

Porcentajes mínimos de inclusión

Las empresas con más de 100 trabajadores estables y permanentes están obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 4% del total de sus trabajadores que tengan título profesional otorgado por una institución de Educación Superior.

El número que resulte de la aplicación del antedicho porcentaje se debe calcular respecto de los trabajadores que la empresa tenía al inicio del año fiscal y se puede cumplir en cualquier época

del año teniendo en cuenta que los pasantes no pueden permanecer en dicha calidad por más de seis meses.

En el primer y segundo año, la vinculación de pasantes será del 2%, el tercer año, la vinculación será del 3%, hasta llegar al 4% en el cuarto año contado a partir del 4 de agosto de 2017, fecha de la expedición del Instructivo General de Pasantías (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0103).

Los estudiantes que se encuentran bajo la modalidad de formación dual, podrán ser considerados por el empleador para el cumplimiento del 4% de inclusión obligatoria. Esta disposición no implica que a los estudiantes de formación dual les aplique la normativa de pasantía en su régimen contractual (Acuerdo MDT-2021-042, de 5 de febrero de 2021).

Control

Para determinar el número de pasantes, se toma como base la declaración o pago de planilla que hace la empresa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), así como los respectivos convenios suscritos entre las empresas y los centros de estudios de nivel superior y los contratos de pasantía.

Sanciones

Las empresas, que al aplicar la depuración de sus ingresos, conforme a las disposiciones del artículo 10, numeral 9, de la Ley de Régimen Tributario Interno, presenten declaraciones falsas o incrementen ficticia o fraudulentamente el monto anual de las pensiones pagadas a sus pasantes, pueden ser sancionadas con una multa equivalente al triple de la deducción que, por este motivo, se haya efectuado a la base imponible sujeta al impuesto a la renta. El cobro de dicha multa se hará efectiva por el Ministerio de Finanzas y Crédito Público mediante coactiva.

La reincidencia en la infracción antes indicada constituye un delito perseguible de oficio, con pena de prisión de seis meses a dos años para los representantes legales y los contadores de las empresas, sin perjuicio del cobro de la multa antes mencionada.

El incumplimiento del porcentaje antes anotado, puede ser sancionado de conformidad con el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que faltare.

Las empresas que cometan las infracciones determinadas en los incisos precedentes, no podrán en el futuro, implementar el régimen de pasantías previsto en la Ley.

Del convenio de pasantía

La o el pasante seleccionado debe celebrar un convenio con la empresa o institución privada receptora, que debe contener las siguientes cláusulas:

- a) Los comparecientes;
- b) Los derechos y obligaciones de las partes;
- c) La determinación del lugar y unidad administrativa en donde se va a llevar a cabo la pasantía;
- d) El detalle de las actividades que realizará la o el pasante;

- e) La jornada y horario de la pasantía;
- f) La duración de la pasantía;
- g) El reconocimiento económico;
- h) La afiliación al Seguro Social;
- i) El control y seguimiento de la pasantía;
- j) Las causales de terminación del convenio; y,
- k) El lugar y fecha de suscripción.

Del registro de las y los pasantes

Las empresas y demás entidades privadas receptoras deben enviar el listado de las y los estudiantes seleccionados para realizar pasantías al Ministerio del Trabajo, con su respectivo registro y control.

De la evaluación de las y los pasantes

La o el Responsable de la Unidad donde la o el pasante debe realizar una evaluación al finalizar el período de la pasantía, a fin de conocer los resultados que se han generado para la o el estudiante en términos de experiencia y desempeño en sus actividades como pasante.

Mientras esté en curso la pasantía, las empresas y demás instituciones privadas receptoras, deben realizar al menos un evento de sensibilización a las y los pasantes en temas relacionados al acceso y sostenibilidad del empleo, con su respectivo certificado de participación, para lo cual pueden requerir el apoyo del Ministerio del Trabajo.

Del certificado de culminación

Al finalizar el período de la pasantía, las y los pasantes recibirán por parte de la empresa o entidad privada receptora un certificado de culminación de las pasantías que contendrá:

- a) El período de duración de la pasantía;
- b) Duración de la jornada; y,
- c) Actividades ejecutadas.

Fuentes:

- 1.- Ley s/n (Registro Oficial 689, 5-V-1995)
- 2.- Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016).
- 3.- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0109, (Suplemento del Registro Oficial 51, 4-VIII-2017).
- 4.- Acuerdo MDT-2021-042, de 5 de febrero de 2021.

XVIII PROYECTO “MI PRIMER EMPLEO”

Mediante Decreto No. 489, el Presidente de la República estableció que el Ministerio del Trabajo ejecutará el Proyecto de Inversión Pública Mi Primer Empleo, para repotenciar las pasantías remuneradas y la generación de plazas de pasantías en el sector privado durante cuatro años consecutivos para jóvenes pertenecientes a las Instituciones de Educación Superior en el sector privado, y prácticas pre profesionales en el sector público.

Para tal efecto, el Ministerio de Trabajo, mediante Acuerdo No. MDT-2018-0183, estableció la Norma Técnica, que tiene por objeto regular la implementación y ejecución del Proyecto “Mi Primer Empleo” a cargo del Ministerio del Trabajo.

El ámbito de la presente Norma es de aplicación obligatoria para los estudiantes beneficiarios que se registren en la plataforma del Proyecto “Mi Primer Empleo”, Instituciones de Educación Superior, sector privado y sector público, que participen en el mencionado Proyecto, a través de la suscripción de un Convenio.

En el ámbito privado se debe considerar los siguientes términos:

Pasantías, se considera que son actividades de aprendizaje, sin relación de dependencia, con un estipendio fijado por la Ley de la materia, orientadas a la aplicación de conocimientos, al desarrollo de destrezas y habilidades específicas, que un estudiante debe adquirir para un adecuado desempeño en su futura profesión.

Pasante, el estudiante de una Institución de Educación Superior, que asiste regularmente a clases y que está habilitado para realizar pasantías según lo determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, Reglamento de Régimen Académico, normativa vigente o que haya culminado su malla curricular sin obtener el título hasta un máximo de 18 meses, que requiere realizar actividades enfocadas a su carrera, en el entorno del sector privado.

Sector receptor, son personas naturales o jurídicas del sector privado incluidas las de economía popular y solidaria, que se dedican al desarrollo de actividades de producción, comercio o prestación de servicios, que a través de un convenio de cooperación participan en el Proyecto “Mi Primer Empleo”.

Convenio, es el acuerdo de voluntades, que genera obligaciones entre las partes descritas en el ámbito de la presente Norma, el cual constituye un instrumento obligatorio para el desarrollo de pasantías y donde se establecen las condiciones jurídicas para la ejecución del incentivo económico.

Instituciones de Educación Superior, son las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores públicos y particulares, debidamente evaluados y acreditados, que a través de un convenio de cooperación participan en el Proyecto “Mi Primer Empleo”.

Del registro de pasantes

Para acceder al Proyecto “Mi Primer Empleo”, los jóvenes aspirantes deberán ser estudiantes de las Instituciones de Educación Superior, que se encuentren habilitados para desarrollar pasantías, y que se registren a través de un link de inscripción creado para el efecto, ubicado en la página web del Ministerio del Trabajo o que sean registrados por el Proyecto “Mi Primer Empleo”, conforme lo determine la Gerencia del mencionado Proyecto para estudiantes en estado de vulnerabilidad.

Del proceso de selección de los pasantes y practicantes pre profesionales

El proceso de selección de los pasantes será de responsabilidad compartida entre el Proyecto “Mi Primer Empleo” y el sector receptor, con base a la información que para el efecto se solicite a los aspirantes y a la demanda del sector receptor, conforme el manual interno de pre selección de pasantes del Proyecto “Mi Primer Empleo” y de acuerdo con lo que se determine en los convenios.

El sector privado puede ubicar sus propios pasantes con los mecanismos de selección que cuente; sin embargo, estos pasantes para ser beneficiarios del Proyecto, deben cumplir con los requisitos mínimos establecidos por la Gerencia del Proyecto. Por ejemplo, estar registrados en la plataforma del Proyecto “Mi Primer Empleo”. Adicionalmente, este sector debe informar a través de oficio a la Gerencia del Proyecto los nombres completos de los jóvenes seleccionados, para verificar que se encuentren registrados en la mencionada plataforma e iniciar la transferencia del incentivo económico por el tiempo restante para culminar su pasantía.

Del convenio de pasantía

El sector receptor privado que requiera participar en el Proyecto “Mi Primer Empleo”, debe suscribir el respectivo convenio con la Gerencia del Proyecto “Mi Primer Empleo”, en el cual se establecerá el objeto, obligaciones, terminación del convenio, documentos habilitantes, matriz de requerimiento, entre otros.

Por otro lado, el sector receptor privado debe suscribir con el pasante un contrato de pasantías, donde se establecerá las actividades a realizar, horario, lugar o unidad donde se efectuarán dichas actividades, entre otros, el mismo que será cargado en el término de cinco (5) días hábiles desde la suscripción del convenio, en la plataforma tecnológica del Proyecto.

El sector privado que ubique pasantes por su cuenta; es decir, sin el proceso de pre selección del Proyecto “Mi Primer Empleo” y quiera acogerse al incentivo económico Estatal, debe remitir un Oficio dirigido a la Gerencia del Proyecto informando de su intención de participación, para que de manera inmediata se proceda a la firma de un convenio, donde se establecerán, entre otros, las condiciones jurídicas para la ejecución del incentivo económico.

De la duración de la pasantía

La pasantía dentro del Proyecto “Mi Primer Empleo”, tendrá una duración de seis (6) meses de manera continua, cuando el sector privado aceptare el proceso de pre selección de los estudiantes que realicen las pasantías, efectuado por el Ministerio del Trabajo.

Para los casos en que el sector receptor privado hubiere efectuado la selección y se hubiere iniciado el período de pasantía, la misma durará el tiempo que restare para culminar el período fijado en el contrato de pasantía, suscrito entre el pasante y el sector privado, que en ningún caso podrá ser inferior a un mes.

De los horarios de las pasantías

El pasante debe cumplir con la pasantía de lunes a viernes por cuatro (4) hasta un máximo de seis (6) horas diarias, de conformidad con el horario acordado entre el pasante y el sector receptor. El horario de la pasantía, no interferirá con el horario de estudios del pasante.

Los pasantes no podrán extender su horario ni prorrogar sus actividades en diferentes horarios a los establecidos entre las partes convenios, salvo que exista acuerdo escrito entre las partes.

De la ubicación de pasantes

La Unidad de Recursos Humanos o quién hiciera sus veces del sector receptor, será el encargado de coordinar la ubicación de pasantes en las diferentes unidades y tendrá la obligación de brindar todas las facilidades para que se realicen las pasantías.

Del incentivo económico Estatal para el sector receptor privado

El Proyecto “Mi Primer Empleo”, a través de la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo, cancelará el 100% del estipendio y seguridad social respecto de las pasantías al sector receptor privado que se acoja al Proyecto, siempre y cuando dicho pasante sea contratado directamente bajo relación de dependencia laboral una vez culminadas sus pasantías.

Dichos pagos se los realizará por medio de reembolsos de la siguiente manera:

- a) Por el tiempo que dure la pasantía, se realizará un reembolso mensual del 50% del estipendio y aporte al IESS determinados en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.
- b) Una vez concluida la pasantía y que el joven beneficiario sea contratado bajo relación de dependencia laboral por parte del sector receptor privado, se procederá al reembolso del 50% restante, completando así el 100% del incentivo económico antes mencionado.
- c) Cuando el sector receptor privado hubiere efectuado la selección y se hubiere realizado el registro del pasante en la plataforma informática del Proyecto, aún iniciado el período de la pasantía; el Ministerio del Trabajo, efectuará el reembolso de forma mensual equivalente al 50% del estipendio y aporte al IESS determinados en la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, por el tiempo que restare de la pasantía, conforme la vigencia del contrato de pasantía, suscrito entre el pasante y el sector privado y el convenio que se suscriba con el Proyecto “Mi Primer Empleo”.
- d) Una vez concluida la pasantía descrita en el literal c) y que el joven beneficiario sea contratado bajo relación de dependencia laboral por parte del sector receptor privado, se procederá al reembolso del 50% restante, completando así el 100% del incentivo económico antes mencionado.

El incentivo económico Estatal total, se pagará al siguiente mes de la contratación bajo relación de dependencia laboral del joven beneficiario, conforme el “Instructivo de Reembolso a Empresas con Beneficio Económico”.

Si al pasante se lo ubicare en cualquier día del mes, el reembolso que realice el Ministerio del Trabajo corresponderá al valor proporcional del tercio del Salario Básico Unificado y aporte al IESS será conforme determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.

Previo informe motivado de la gerencia del Proyecto se podrá establecer excepcionalmente un periodo diferente para efectuar la transferencia del incentivo económico Estatal, a la fecha de la suscripción del convenio.

Del estipendio

El sector privado pagará mensualmente al pasante por concepto de estipendio, al menos un tercio del Salario Básico Unificado vigente.

De la afiliación al Seguro Social

El sector privado debe afiliar a la Seguridad Social a los pasantes que participen en el Proyecto “Mi Primer Empleo”, desde el primer día de sus pasantías conforme lo determina la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial y normativa emitida por la autoridad nacional de seguridad social.

Al culminar la pasantía por cualquier motivo, el sector receptor privado debe realizar el aviso de salida del joven o jóvenes según sea el caso.

Inexistencia de relación de dependencia laboral

Por la naturaleza de la pasantía no generarán ningún tipo de relación de dependencia laboral con el sector receptor, durante el tiempo de pasantía.

Seguimiento de la pasantía

El Proyecto “Mi Primer Empleo”, en el ámbito de su competencia, realizará el seguimiento de las actividades que realicen los pasantes o practicantes pre profesionales, para verificar que el sector receptor cumpla con el convenio celebrado entre las partes, normativa vigente y se evite toda forma de acoso, discriminación y precarización laboral durante la ejecución de las pasantías. Sin perjuicio de lo antes señalado, el pasante puede en cualquier momento informar a la Gerencia del Proyecto si creyere vulnerado sus derechos.

De la interrupción de la pasantía

Los casos por los que se podrá interrumpir la pasantía, previa autorización de la Gerencia del Proyecto “Mi Primer Empleo”:

- a) Si el pasante incumpliere el contrato o convenio de pasantías suscrito entre las partes o su comportamiento lo amerite.
- b) Cuando el pasante se le presentare circunstancias de fuerza mayor, caso fortuito, (conforme lo determina el Código Civil) enfermedad debidamente comprobada, calamidad doméstica y estudios académicos.
- c) Cuando el pasante se retirare de forma injustificada o rechazare su contratación bajo relación de dependencia, cuya negativa deberá ser manifestada por escrito y remitida por el pasante a la Gerencia de “Mi Primer Empleo”.

Dicha autorización será emitida a través de un informe motivado de la Gerencia del Proyecto “Mi Primer Empleo”, en virtud de los antecedentes o insumos entregados por el sector receptor y del pasante según el caso.

El sector privado receptor no tendrá obligación de restituir lo recibido por el Estado, si contare con

la autorización de la Gerencia del Proyecto, en concordancia con los literales a), b) y c) antes anotados.

Si el sector privado interrumpiera la pasantía sin autorización de la Gerencia del Proyecto “Mi Primer Empleo” o se presentaren otros casos fuera de los descritos en el literal a) b) o c), deberá restituir en el término de 30 días, el monto del incentivo económico entregado por el Estado.

De la contratación bajo relación de dependencia al joven beneficiario

Al concluir la pasantía, el sector receptor privado que participe en el Proyecto “Mi Primer Empleo” y en atención al convenio que se suscriba, podrá contratar bajo relación de dependencia laboral al joven beneficiario. Por lo tanto, dar el aviso de salida en el IESS por efecto de la pasantía y de manera inmediata dar el aviso de entrada con la relación de trabajo bajo cualquier modalidad contractual de las prescritas en el Código de Trabajo; caso contrario, deberá restituir los valores correspondientes al incentivo económico otorgado por parte del Estado ecuatoriano, descrito en el literal a) o c) según sea el caso, en un término máximo de 30 días.

El sector privado deberá informar mediante la plataforma del Proyecto “Mi Primer Empleo”, sobre la contratación bajo relación de dependencia laboral del joven beneficiario para que la Coordinación General Administrativa Financiera del Ministerio del Trabajo, con el correspondiente informe y orden de pago, proceda a reembolsar el otro 50% contemplado en el literal b) o d) según sea el caso, previo a la verificación del registro del contrato en el Sistema Único de Trabajo o el sistema creado para el efecto.

Efectos de la terminación del contrato

El sector privado deberá restituir en el término de 30 días, los valores recibidos por concepto de Incentivo Económico otorgado por el Ministerio del Trabajo, si terminare el contrato al joven o los jóvenes beneficiarios durante los tres primeros meses de trabajo.

Efectos de la desvinculación del joven contratado

Si el contrato terminare por las causas prescritas en los numerales 2, 4, 5, 6, 7, y 9, del artículo 169 del Código del Trabajo, el sector receptor privado no tendrá la obligación de devolver los recursos económicos recibidos por concepto de Incentivo Económico. Sin embargo, deberá informar a la Gerencia del Proyecto, la causa por la que se terminó el contrato de trabajo, para cerrar el Convenio que se haya suscrito.

Fuente:

- 1.- Acuerdo MDT-2018-0183 (Registro Oficial 351, 19-X-2018).
- 2.- Decreto Ejecutivo No. 489 (Suplemento, Registro Oficial, 321, 06-IX-2018)

XIX MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO PLANTEADAS DENTRO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo (Art. 16)

Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.

De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores. Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes.

De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes (Art. 17)

Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5)

Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos (Art. 18)

Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.
2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.
3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.
4. En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá **iniciar de inmediato el proceso de liquidación**.

Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa en favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal. (Art. 207, pena privativa de la libertad de 3 a 5 años)

Contrato especial emergente (Art. 19)

Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

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

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

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

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

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

De la reducción emergente de la jornada de trabajo (Art. 20)

Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el periodo de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que la hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno (Impuesto a la renta para sociedades, 25% sobre la base imponible).

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

Goce de vacaciones (Art. 21)

Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.

Prestaciones del seguro de desempleo (Art. 22)

Durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo.

Requisitos (Art. 23)

La persona afiliada para acceder a la prestación de seguro de desempleo conforme lo señala el artículo anterior, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;
- c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día octavo de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;
- d) No ser jubilado; y,
- e) Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.

Durante los meses de abril, mayo y junio del año 2020, por efecto de la pandemia del COVID 19, los pagos correspondientes al seguro de desempleo se efectuarán automáticamente y sin más trámites, de forma mensual, a partir de que la calificación efectuada por el IESS sea procedente.

En las demás condiciones y requisitos para el acceso a esta prestación, que no estén contenidos en el presente régimen temporal, se aplicarán las normas generales del seguro de desempleo contenidos en la Ley de Seguridad Social y sus reformas.

Disposición Reformatoria Segunda

Segunda.- Añádase al final del artículo 363 del Código del Trabajo como un nuevo numeral la siguiente categoría:

“4. Síndromes respiratorios agudos 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.”

Disposición Interpretativa Única

Única.- Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica.

Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

XX MODELOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

20.1 CONTRATO TIPO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

En la ciudad de Quito, a los.....días del mes de..... del dos mil....., entre el señor....., en su calidad de..... a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el señor.....domiciliado en Quito, por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Empleado", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El empleador, para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de sus tareas propias necesita contratar los servicios laborales de un.....; el Empleado, por su parte y asumiendo expresamente la responsabilidad prevista en el Art. 310 del Código del Trabajo, ha presentado la documentación que acredita su idoneidad para realizar el trabajo indicado, en base de la cual el Empleador lo ha calificado procediéndose a celebrar el presente contrato de trabajo.

SEGUNDA.- OBJETO: El Empleado se compromete a prestar sus servicios al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en calidad de, sujeta a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Empleado consiga su expreso consentimiento.

TERCERA.- JORNADA: El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

CUARTA.- REMUNERACIÓN: Como remuneración por su labor, el Empleado recibirá la suma de.....dólares americanos, en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al empleado mediante acreditación a la cuenta bancaria de este

último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma del empleado.

QUINTA.- VIGENCIA: Durante la vigencia del presente contrato, el Empleado se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e inversiones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del Empleado, mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SEXTA.- OBLIGACIONES: El Empleado ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiado, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Empleado, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:.....

SEPTIMA.- DURACIÓN: El presente contrato empezará a regir a partir de la suscripción del mismo y por acuerdo expreso entre las partes es de duración indefinida. Al amparo de la facultad prevista en el Art.15 del Código del Trabajo, los contratantes estipulan que los primeros noventa días de vigencia del contrato constituyen un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias de ninguna especie.

OCTAVA.- PAGO DE REMUNERACIONES ADICIONALES: El pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración por pedido expreso del trabajador, se realizarán de manera acumulada en las fechas que para este efecto se determina en el Código del Trabajo.

NOVENA.- INCORPORACIÓN: Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

DECIMA.- RATIFICACIÓN: Empleador y Empleado aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL EMPLEADO

20.2 CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA CIERTA

En la ciudad de Quito, a losdel mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor, en calidad de “empleador” / o la empresa.....,

legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en esta ciudad de....., y por otra, el señor, portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....esta ciudad de.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el contrato por obra cierta, contenido en las cláusulas que a continuación se expresan:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El empleador, para el desarrollo de las tareas propias de su actividad, contrata los servicios personales del trabajador, que los desempeñará con acuerdo a la ley, los reglamentos internos, las disposiciones generales, las órdenes o instrucciones que impartan el empleador o sus representantes, en el domicilio de, ubicada en.....

SEGUNDA.- OBJETO: El trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., dedicando su labor de manera exclusiva a....., para lo cual debe tener los conocimientos y las habilidades necesarias en esta actividad.

TERCERA.- REMUNERACIÓN: El empleador pagará al trabajador por la ejecución de la obra contratada la suma de.....dólares americanos; sin embargo, el empleador podrá entregar como anticipo hasta la tercera parte del valor total y necesario para la adquisición de útiles y materiales.

CUARTA.- DURACIÓN: Por tratarse de un contrato para la ejecución de una obra determinada, el presente contrato tiene validez hasta la fecha de entrega de la obra, que las partes de mutuo acuerdo establecen el..... La obra.....deberá entregarse en perfecto estado de funcionamiento y a satisfacción del empleador, con lo cual y sin más formalidades quedará concluida la relación laboral.

QUINTA.- EXCLUSIVIDAD: Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán en beneficio exclusivo del empleador, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SEXTA.- OBLIGACIONES: En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones de la ley de la materia, en especial las relativas a las obligaciones del empleador y del trabajador y las prohibiciones correspondientes.

SÉPTIMA.- CONTROVERSIAS: En caso de controversia, las partes se someterán a las autoridades y jueces del trabajo de la provincia de.....y al Trámite Sumario.

Para constancia de lo cual, las partes firman este contrato en tres ejemplares de igual contenido y valor, el mismo que será registrado ante un Inspector del Trabajo.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20.3 CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO DENTRO DEL GIRO DEL NEGOCIO

En la ciudad de Quito, a losdel mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor, en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”,

domiciliado /a en esta ciudad de....., y por otra, el señor, portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....esta ciudad de.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el contrato de obra cierta, contenido en las cláusulas que a continuación se expresan:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El empleador, dentro del desarrollo de las tareas propias del giro del negocio y su actividad, ha suscrito un contrato de (prestación de servicio u obra) con la empresa..... Para el cumplimiento del indicado contrato y ejecución del mismo, contrata los servicios personales del trabajador, que lo desempeñará con acuerdo a la ley, los reglamentos internos, las disposiciones generales, las órdenes o instrucciones que impartan el empleador o sus representantes, en el domicilio de, ubicada en.....

SEGUNDA.- OBJETO: El trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador, en las labores para las que se le contrata en favor del empleador con dedicación, esmero y de manera exclusiva, durante la vigencia de este contrato.

TERCERA.- REMUNERACIÓN: El empleador pagará al trabajador por la prestación de sus servicios, en forma mensual, la suma de de.....dólares americanos, a más de del valor correspondiente a los proporcionales de las remuneraciones adicionales

CUARTA.- DURACIÓN: Por tratarse de un contrato que tiene como antecedente la prestación de un servicio o una obra determinada, la duración del presente contrato estará supeditado al tiempo que dure su ejecución, luego de lo cual y sin más formalidades quedará concluida la relación laboral. Al amparo de la facultad prevista en el Art.15 del Código del Trabajo, los contratantes estipulan que los primeros noventa días de vigencia del contrato constituyen un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias de ninguna especie.

QUINTA.- EXCLUSIVIDAD: Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán en beneficio exclusivo del empleador, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SEXTA.- OBLIGACIONES: En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones de la ley de la materia, en especial las relativas a las obligaciones del empleador y del trabajador y las prohibiciones correspondientes.

SÉPTIMA.- CONTROVERSIA: En caso de controversia, las partes se someterán a las autoridades y jueces del trabajo de la provincia de.....y al Trámite Sumario.

Para constancia de lo cual, las partes firman este contrato en tres ejemplares de igual contenido y valor, el mismo que será registrado ante un Inspector del Trabajo.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20.4 CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

En la ciudad de Quito, a los..... días del mes de..... del dos mil....., entre el señor....., en su calidad de....., a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el Señor....., domiciliado en Quito, en el inmueble.....de la calle....., portador de la cédula de ciudadanía No., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Trabajador", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES. El Empleador, para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de sus tareas propias y por existir una demanda mayor que la habitual de (producción o servicios), requiere de una persona que labore en calidad de..... El Trabajador, por su parte y asumiendo expresamente la responsabilidad prevista en el Art. 310 del Código del Trabajo, ha presentado la documentación que acredita su idoneidad para realizar el trabajo indicado, en base de la cual el Empleador lo ha calificado procediéndose a celebrar el presente contrato de trabajo eventual por un tiempo estimado de....., al amparo de las normas contenidas en el literal b) del Art. 14 y Art. 17 del Código del Trabajo.

SEGUNDA.- OBJETO: El Trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos, personales y eventuales al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en las labores precisadas en la cláusula anterior, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Trabajador consiga su expreso consentimiento.

TERCERA.- JORNADA: El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

CUARTA.- REMUNERACION: Como remuneración por su labor, el Trabajador recibirá la suma de.....dólares americanos en calidad de sueldo, cantidad en la que esta incluido el 35% de recargo establecido para este tipo de contrato y que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al Trabajador mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma de recepción.

QUINTA.- EXCLUSIVIDAD: Durante la vigencia del presente contrato, el Trabajador se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las

informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del trabajador, mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SEXTA.- OBLIGACIONES: El Trabajador ejecutara su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Trabajador, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:

SEPTIMA.- DURACION: Como este es un contrato de trabajo eventual, su plazo de duración es el establecido en la cláusula segunda a contarse a partir de esta fecha, mas, si se dilatare el tiempo necesario que motiva esta contratación, el plazo de este contrato podrá ampliarse de acuerdo a esas circunstancias, pero únicamente por el tiempo necesario para que el Trabajador cumpla con la obra, o servicio objeto del contrato y sin que este en ningún caso pierda su carácter de eventual ni exceda de ciento ochenta días en el año. Por lo mismo, el presente contrato terminará con la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio contratados al amparo de lo previsto en el numeral tercero del artículo 169 del Código del Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Aun más, y para mayor abundamiento, las partes intervinientes en este contrato de trabajo eventual, al amparo de la facultad que les concede el numeral primero del citado Art. 169 del Código del Trabajo, establecen que la conclusión de los servicios mencionados en la cláusula primera por el término de la obra contratada es causa de terminación de la relación laboral, sin necesidad de ningún trámite adicional.

OACTAVA.- CONTROVERSIAS: Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

NOVENA.- RATIFICACION: Empleador y Trabajador aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20.5 CONTRATO DE TRABAJO OCASIONAL

En la ciudad de Quito, a los ... días del mes dedel dos mil.... , entre el Señor, en su calidad de Gerente General y Representante Legal de a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el Señor, domiciliado en Quito, portador de la cédula de ciudadanía..... y por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Trabajador", cuando se lo mencione en este contrato,

en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El Empleador requiere de una persona que le preste servicios en calidad de....., requerimiento de labores que no es habitual sino esencialmente ocasional, por un tiempo estimado de ... días, y para el efecto, al amparo de la norma contenida en el literal b) del artículo 14 y artículo 17 del Código del Trabajo, contrata los servicios lícitos y personales del Trabajador, de conformidad con las estipulaciones constantes en este contrato y en base a los certificados y documentos entregados por éste último para acreditar su idoneidad.

SEGUNDA.- OBJETO: El Trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos, personales y ocasionales al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en las labores precisadas en la cláusula anterior, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Trabajador consiga su expreso consentimiento.

TERCERA.- JORNADA: El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

CUARTA.- REMUNERACIÓN: Como remuneración por su labor, el Trabajador recibirá la suma de..... dólares americanos en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al Trabajador mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma de recepción.

QUINTA.- EXCLUSIVIDAD: Durante la vigencia del presente contrato, el Trabajador se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del Trabajador, mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SEXTA.- OBLIGACIONES: El Trabajador ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable

de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Trabajador, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:.....

SEPTIMA.- DURACIÓN: Como este es un contrato de trabajo ocasional, su plazo de duración es el establecido en la cláusula tercera a contarse a partir de esta fecha; mas si las actividades de naturaleza ocasional que motivan su celebración, no fueren concluidas en el plazo estimado, este podrá ampliarse disminuirse de acuerdo a las circunstancias, pero únicamente por el tiempo necesario para que el Trabajador cumpla con la obra o servicio objeto del contrato y sin que este en ningún caso pierda su carácter de ocasional ni exceda de treinta días en el año. Por lo mismo, el presente contrato terminará con la conclusión de la obra o servicio contratados al amparo de lo previsto en el numeral tercero del Art. 169 y Art. 170 del Código del Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Aún mas, y para mayor abundamiento, las partes intervinientes en este contrato de trabajo ocasional, al amparo de la facultad que les concede el numeral primero del citado artículo 169 del Código del Trabajo, establecen que la conclusión de los servicios mencionados en la cláusula primera, es causa legal de terminación del contrato, sin necesidad de ningún trámite adicional dado su carácter de ocasional.

OCTAVA.- CONTROVERSIA: Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

NOVENA.- RATIFICACIÓN: Empleador y Trabajador aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20.6 CONTRATO DE TEMPORADA

En la ciudad de Quito, a los....días del mes de.....de dos mil, entre el Señor, en su calidad de Gerente General y Representante Legal de, a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el Señor....., domiciliado en Quito, portador de la cédula de ciudadanía....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Trabajador", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: Durante la época de verano en la costa, esto es en los meses comprendidos entrey....., el Empleador requiere de una persona que le preste servicios en calidad de para, labor que en cambio, es imposible desarrollar en la época de Por lo mismo, este requerimiento de labores es de temporada y comprende la ejecución de trabajos cíclicos de naturaleza discontinua, y para el efecto, al amparo de las normas contenidas en el literal

b) del artículo 14 y artículo 17 del Código del Trabajo, dicho Empleador contrata los servicios lícitos y personales del Trabajador, de conformidad con las estipulaciones constantes en este contrato.

SEGUNDA.- OBJETO: El Trabajador se compromete a prestar sus servicios al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en las labores de temporada precisadas en la cláusula anterior, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo por despido intempestivo.

TERCERA.- JORNADA: El Trabajador se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Trabajador se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato.

CUARTA.- REMUNERACIÓN: Como remuneración por su labor, el Trabajador recibirá la suma de.....dólares americanos en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley.

QUINTA.- EXCLUSIVIDAD: Durante la vigencia del presente contrato, el Trabajador se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del trabajador, mientras este preste sus servicios al empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SEXTA.- OBLIGACIONES: El Trabajador ejecutara su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo.

SEPTIMA.- DURACIÓN: Como este es un contrato de trabajo de temporada, su plazo de duración es el establecido en la cláusula primera, esto es el período de verano comprendido entre el..... de..... del.... y el.... de.....del, más, si se adelantare o retrasare la presencia de lluvias que impidan la operación del equipo pesado que motiva esta contratación, el plazo de este contrato podrá restringirse o ampliarse de acuerdo a esas circunstancias, pero sin que en ningún caso pierda su carácter de contrato de temporada que recuperará su vigencia en el próximo año, y así sucesivamente, conforme a lo previsto en el cuarto inciso del Art. 17 del Código del Trabajo. En todo caso, el presente contrato terminará con la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio contratados al amparo de lo previsto en el numeral tercero del artículo 169 del Código del Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Aun más, y para mayor abundamiento, las partes intervinientes en este contrato de trabajo, al amparo de la facultad que les concede el numeral primero del citado artículo 169 del Código del Trabajo, establecen que la conclusión de los servicios mencionados en la cláusula primera por el término de la obra contratada; pone fin al contrato de trabajo sin necesidad de ningún trámite adicional.

OCTAVA.- CONTROVERSIAS: Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

NOVENA.- RATIFICACIÓN: Empleador y Trabajador aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20.7 CONTRATO DE APRENDIZAJE

En la ciudad de Quito, a losdías del mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor, en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en....., y por otra, el señor....., portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador” o como el “aprendiz”, domiciliado en.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el presente contrato de aprendizaje en orden a las cláusulas siguientes:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El empleador, para el desarrollo de las tareas propias de su actividad, contrata los servicios personales del trabajador, que los desempeñará con acuerdo a la ley, los reglamentos internos, las disposiciones generales, las órdenes o instrucciones que impartan el empleador o sus representantes.

SEGUNDA.- OBJETO: El trabajador / aprendiz se compromete a prestar sus servicios personales bajo las órdenes y dependencia del Empleador, en su establecimiento industrial ubicado en.....de esta ciudad de.....

TERCERA.- OBLIGACIONES: Las labores que ha de desempeñar el aprendiz, dicen relación entre otras a las funciones de ayudante del Jefe de....., debiendo ejecutar las labores con la celeridad y diligencia necesarios, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Jefe de.....

CUARTA.- REMUNERACIÓN: Como contrapartida, el aprendiz percibirá la enseñanza del oficio de.....y el salario de.....dólares americanos.

QUINTA.- DURACIÓN: El tiempo máximo de duración del presente contrato de aprendizaje será de seis meses a contarse desde el día de hoy, concluido el mismo se entenderá terminado irremediamente el contrato, para lo que no será necesario que preceda desahucio. Si al vencimiento del plazo de seis meses se mantuviere la relación laboral, el contrato se convertirá en uno a tiempo indefinido.

Así mismo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, de manera inmediata si concurren las causales establecidas en los artículos 163 y 164 del Código del Trabajo.

SEXTA.- DECLARACIÓN: En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones del Código del Trabajo y en especial a las relativas a las obligaciones del empleador y del trabajador y las disposiciones específicas contenidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

SÉPTIMA.- CONTROVERSIA: En caso de controversia, las partes se someterán a las autoridades y jueces de Trabajo competentes de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

Para constancia de lo cual, las partes firman este contrato en tres ejemplares de igual contenido y valor, el mismo que será registrado ante un Inspector del Trabajo.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20.8 CONTRATO DE TRABAJO DE JORNADA PARCIAL PERMANENTE

En la ciudad de Quito, a losdel mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor, en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en....., y por otra, el señor....., portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el presente contrato de trabajo de jornada parcial permanente, contenido en las cláusulas siguientes:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El empleador, para el desarrollo de las tareas propias de su actividad, contrata los servicios personales del señor....., quien desempeñará las funciones de.....y las demás que sean afines a la naturaleza de las funciones que se le encomiendan, en las instalaciones de empresa ubicada en.....

SEGUNDA.- OBJETO: Además de las previstas en la Ley, el empleado, entre otras, tendrá la obligación de cumplir y someterse a las normas, procedimientos, reglamentos, y disposiciones vigentes; a cuidar y mantener en debida forma los bienes del empleador que estuvieren a su cargo; y a cumplir sus funciones con discreción, comprometiéndose a no divulgar, en ninguna forma, las informaciones de la compañía....., a las cuales tuviere acceso, en razón de su trabajo.

TERCERA.- REMUNERACIÓN: Por la naturaleza del contrato y en proporción al tiempo laborado, las partes convienen que la remuneración mensual a recibir es de.....dólares americanos mensuales; además de las prestaciones establecidas en la Ley.

En lo relativo a la liquidación y pago de jornadas suplementarias y extraordinarias que se llegaren a cumplir, las partes se someten a lo previsto en el Código del Trabajo.

De la remuneración convenida, se deducirán los conceptos relativos a aportes personales al IESS, e Impuesto a la Renta, en caso de que así proceda conforme a la Ley, requiriéndose para cualquier otro descuento, la autorización expresa del trabajador.

CUARTA.- JORNADA: El empleado desempeñará sus funciones en el domicilio de la compañía, ubicada en....., de esta ciudad de.....El empleado cumplirá la jornada parcial permanente de...horas semanales, distribuidas según el horario vigente en la empresa, para este tipo de jornada.

QUINTA.- DURACIÓN: El presente contrato empezará a regir a partir de la suscripción del mismo y por acuerdo expreso entre las partes es de duración indefinida. Al amparo de la facultad prevista en el Art.15 del Código del Trabajo, los contratantes estipulan que los primeros noventa días de vigencia del contrato constituyen un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias de ninguna especie.

SEXTA.- EXCLUSIVIDAD: Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán de la propiedad exclusiva de este, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SÉPTIMA.- JURISDICCIÓN: En todo lo no previsto en este instrumento las partes se remiten al Código del Trabajo. En el evento de alguna controversia, se someterán a los jueces y autoridades competentes de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

Para constancia firman este documento en tres ejemplares de igual contenido y valor, los mismos que se registrarán ante el señor Inspector del Trabajo

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20.9 CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En la ciudad de Quito, a los.....del mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor....., en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en....., y por otra, el señor....., portador de la cédula de ciudadanía No.en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar presente contrato de trabajo a tiempo parcial, contenido en las cláusulas que a continuación se expresan:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El empleador necesita el concurso de personal que esté dispuesto a prestar servicios personales bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, con el propósito de desarrollar sus actividades durante los días sábados, domingos y festivos, en que no labora el personal de la empresa que está sujeto al régimen común del Código del Trabajo. Por su parte el trabajador.....declara, bajo su exclusiva responsabilidad, que no se encuentra laborando ni para la compañía....., ni para otro empleador bajo el régimen común del Código del Trabajo.

SEGUNDA.- OBJETO: Con tales antecedentes la compañía....., contrata los servicios personales del señor....., quien se obliga a desempeñar las labores de..... Las labores que se ejecutarán son todas aquellas propias de un....., y las demás que correspondan a la naturaleza de la actividad, en las instalaciones de empresa ubicada en.....

TERCERA.- OBLIGACIONES: El trabajador, se compromete a cumplir y someterse a las normas, procedimientos, reglamentos, y disposiciones vigentes, como a mantener en debida forma los bienes del empleador que estuvieren a su cargo en razón de sus funciones. A no divulgar, en ninguna forma, las informaciones de la compañía.....a las cuales tuviere acceso, en razón de su trabajo. La violación de lo aquí estipulado será causa suficiente para concluir este contrato.

CUARTA.- REMUNERACIÓN: Las partes convienen que el valor de la remuneración mensual equivaldrá a la suma de.....dólares, que comprende el tiempo laborado y además, el derecho a la parte proporcional de la semana integral, aclarando que la cantidad señalada corresponde a todas las jornadas ordinarias que se devenguen durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio.

El empleado tendrá derecho a percibir las prestaciones sociales y los beneficios adicionales consagrados por la Ley, en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante la vigencia del contrato.

De la remuneración convenida, se deducirán los conceptos relativos a aportes personales al IESS, e Impuesto a la Renta, en caso de que así proceda conforme a la Ley, requiriéndose para cualquier otro descuento la autorización del empleado.

QUINTA.- JORNADA: El presente contrato por su carácter, se ejecutará, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas ordinarias de ocho horas. Las horas suplementarias serán de hasta cuatro horas en el día con el recargo legal del 50%.

SEXTA.- DURACIÓN: La duración del presente contrato a tiempo parcial, será de....., a contarse a partir de la fecha de suscripción. Las partes, independientemente del plazo convenido, podrán darlo por terminado sin necesidad de trámite, preaviso ni formalidad alguna.

SÉPTIMA.- EXCLUSIVIDAD: Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán en beneficio del empleador, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

OCTAVA.- JURISDICCIÓN: En todo lo no previsto en este instrumento, las partes se remiten a las disposiciones del Régimen de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y, subsidiariamente y en lo que fueren aplicables, a las del Código del Trabajo.

Para el caso de controversias señalan como su domicilio la ciudad de....., y se someten a los jueces competentes de esta jurisdicción y al Trámite Sumario.

Para constancia firman este documento, en tres ejemplares de igual contenido y valor, los mismos que se registrarán ante el señor Inspector del Trabajo de.....

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

20. 10 CONTRATO DE TRABAJO PARA SERVICIO DOMESTICO

En la ciudad de Quito, a los ... días del mes de..... del dos mil dos, entre el Señor a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, la Señora, portadora de la cédula de identidad No....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "La Empleada Doméstica", cuando se la mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- La Empleada Doméstica se compromete a prestar sus servicios al Empleador y su familia en su casa de habitación ubicada en la calle....., sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores y a las disposiciones legales aplicables, especialmente las constantes en el capítulo I del título III del Código de Trabajo.

SEGUNDA.- Para el cumplimiento de su trabajo, la Empleada Doméstica vivirá en la casa del Empleador y recibirá la alimentación correspondiente, sin que estos beneficios formen parte de su remuneración por así disponerlo en el artículo 268 del Código de Trabajo. La Empleada prestará sus servicios en el horario y de acuerdo a las necesidades del Empleador y su familia. Por la naturaleza del trabajo, la Empleada Doméstica no tendrá derecho a pagos adicionales por trabajos extraordinarios o suplementarios.

TERCERA.- Como remuneración por su labor, la Empleada Doméstica recibirá la suma de dólares mensuales en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley.

CUARTA.- Durante la vigencia del presente contrato, la Empleada Doméstica se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador o su familia que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza.

QUINTA.- La Empleada Doméstica ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo.

SEXTA.- El plazo de duración del presente contrato a tiempo fijo es el de un año contado a partir de la fecha de suscripción, considerándose, de acuerdo con la norma del artículo 264 del Código de Trabajo, que los primeros quince días de servicio son un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las dos partes puede dar por terminado el contrato previo aviso con tres días de anticipación, sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias.

SEPTIMA.- Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio y se someterán a los Jueces de Trabajo de Pichincha y al Trámite Sumario.

OCTAVA.- Empleador y Empleada Doméstica aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus

intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

LA EMPLEADA DOMESTICA

20.11 CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL

En la ciudad de Quito, a los.....días del mes de..... del dos mil....., entre el señor.....en su calidad de Gerente General y Representante Legal de..... a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el señor....., de 18 años de edad, domiciliado en esta ciudad de....., portador de la cédula de ciudadanía....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Empleado", cuando se la mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El Empleador, para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de sus tareas propias necesita contratar los servicios laborales de una persona joven con la finalidad de impulsar el Trabajo Juvenil; el Empleado, por su parte y asumiendo expresamente la responsabilidad que todo empleo amerita, ha presentado la documentación que acredita su idoneidad para realizar el trabajo indicado, en base de la cual el Empleador lo ha calificado procediéndose a celebrar el presente contrato de trabajo.

SEGUNDA.- OBJETO: El Empleado se compromete a prestar sus servicios al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en calidad de, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Empleado consigna su expreso consentimiento.

TERCERA.- JORNADA: El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador, esto es de lunes a viernes de 08H00 a 17H00 con un intervalo de una hora para almorzar, el mismo que declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

CUARTA.- REMUNERACION: Como remuneración por su labor, el Empleado recibirá la suma de.....dólares americanos en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al Empleado mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las

remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma de recepción.

QUINTA.- EXCLUSIVIDAD: Durante la vigencia del presente contrato, el Empleado se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del Empleado, mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SEXTA.- OBLIGACIONES: El Empleado ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Empleado, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:

- a)
- b)
- c)
- d); y,
- e) Las demás obligaciones propias de la actividad para la cual es contratado.

SEPTIMA.- DURACION: El plazo de duración del presente contrato de trabajo es el de un año contado a partir de la fecha de suscripción. Al amparo de la facultad prevista en el Art.15 del Código del Trabajo, los contratantes estipulan que los primeros noventa días de vigencia del contrato constituyen un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente.

OCTAVA.- INCORPORACION: Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

NOVENA. – RATIFICACION: Empleador y Empleado aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por duplicado.

EMPLEADOR

TRABAJADOR

20.12 CONTRATO DE PASANTÍA

En la ciudad de Quito, a los ... días del mes de del dos mil uno, entre el Señor en su calidad de . . . y Representante Legal de a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "La Empresa", por una parte; y por otra, el

Señor....., domiciliado en, en el inmueble de la calle, portador de la cédula de identidad No....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Pasante" cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria, convienen en celebrar el contrato de pasantía de naturaleza civil contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES.- A&B Cia. Ltda., es una empresa del sector privado que realiza actividades productivas, y que con su alto sentido de servicio a la colectividad ha decidido colaborar con los Centros de Estudios de Nivel Superior o Intermedio del país, brindando la posibilidad de que los estudiantes de estos centros complementen sus conocimientos académicos a través de prácticas afines a su carrera o profesión dentro de la Empresa.

b) El señor, por su parte deja constancia expresa de que se encuentra matriculado en el (por lo menos segundo) año de estudios en el Centro de Educación dentro de la carrera de por lo que se encuentra interesado en poner en práctica sus conocimientos, y aprender sobre los procedimientos y demás asuntos pertinentes para su formación profesional.

SEGUNDA.- OBJETO.- Con estos antecedentes, la Empresa, luego de analizar la petición presentada por el Centro Educativo referido en el literal b) precedente y de acordar con dicho Centro la implementación del régimen de pasantías, conviene en permitir las prácticas del señor, en las labores de, las cuales estarán bajo el control y evaluación directa del jefe de área. Por su parte, el señor..... se obliga a prestar sus servicios personales en forma exclusiva a la Empresa cuyas instalaciones las tiene ubicadas en.....en calidad de Pasante, para lo cual declara tener los conocimientos y capacidades necesarias, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de la Empresa o de la persona designada para dirigir la pasantía y a los reglamentos internos legalmente aprobados.

TERCERA.- ESTIPENDIO DE PASANTÍA Y OTROS DERECHOS ACORDADOS.- La Empresa pagará al Pasante una pensión mensual de que no es inferior a la tercera parte de la remuneración mínima sectorial unificada vigente para la rama de actividad. Además la Empresa se compromete con el Pasante a afiliarle al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

CUARTA.- OBLIGACIONES DEL PASANTE.- El Pasante se compromete especialmente a lo siguiente:

1. Realizar su pasantía en el área de trabajo que se le indique y desempeñar únicamente las funciones que se le asignen por parte del personal responsable.
2. Ejecutar la labor encomendada, con intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como también, con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione por su labor deficiente o por omisión de sus obligaciones;
3. Cuidar de una manera prolija y escrupulosa y con total esmero los equipos, materiales e informaciones de La Empresa utilizados para la ejecución de sus labores. Los daños que se produjeren por negligencia o culpa del Pasante, serán pagados por este, facultando a la Empresa para que deduzca los valores correspondientes al momento del pago de las pensiones;
4. Efectuar su labor en cumplimiento de una jornada de labores de seis horas diarias durante cinco días de la semana, de conformidad con los turnos y horarios establecidos por la Empresa en armonía con su horario de clases.
5. Comunicar al menos con tres días de anticipación el período de exámenes a fin de ajustar el horario de labores.
6. Guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos de la Empresa que

- llegaren a su conocimiento en razón de la pasantía que realiza.
7. Mantener disciplina y obediencia, y observar todas las normas y regulaciones de la Empresa.
 8. No despreocupar sus estudios por motivos de la pasantía.
 9. Pedir aprobación para la publicación o elaboración de textos, ensayos, tesis y cualquier otro, que por su naturaleza, incluya información privada de la Empresa.
 10. Presentar, cuando así se lo requiera la Empresa, el horario de clases, el horario de exámenes, el certificado de notas y el certificado de asistencia a clases.
 11. Cumplir con todas las disposiciones contenidas en el presente contrato y en la ley correspondiente.

QUINTA.- PLAZO Y TERMINACION.- El plazo de duración del presente contrato de pasantía se lo fija en seis meses. Sin embargo, este contrato podrá terminar automáticamente antes del plazo señalado, por la conclusión del Convenio entre el Centro de Estudios y la Empresa, o por expreso acuerdo entre ellos, de cumplimiento obligatorio para el Pasante. También podrá terminar este contrato por voluntad unilateral de cualquiera de las partes notificada a la otra por escrito con quince días de anticipación. Dicha anticipación no será necesaria cuando la decisión provenga de la Empresa y se origine en la falta de cumplimiento del Pasante a las obligaciones que este contrato, la ley y las normas de la Empresa le imponen, evento en el cual bastará una notificación por escrito con mención de la falta incurrida. Expresamente se reconoce que en cualquier caso de terminación del contrato de pasantía, por su propia naturaleza y por el acuerdo expreso entre las partes, la Empresa no tendrá ninguna responsabilidad indemnizatoria frente al Pasante.

SEXTA.- NATURALEZA JURIDICA.- De conformidad con el artículo 5 de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, este contrato es de naturaleza civil, tanto más que el artículo 4 de la misma ley, expresamente prescribe la exclusión del régimen laboral. En esta virtud, y para el evento de que entre las partes surgieran discrepancias relativas a la aplicación e interpretación de este contrato y que las mismas no puedan ser solucionadas mediante acuerdo personal y directo o con la intervención del Centro de Estudios antes referido, los otorgantes renuncian domicilio y conforme a las disposiciones de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, se someten a la jurisdicción y competencia de los Jueces de los Civil de Pichincha o al Procedimiento Arbitral en derecho, en el Centro administrado por la Cámara de Comercio de Quito, a elección del reclamante.

SEPTIMA.- CERTIFICADO.- Una vez concluido este contrato, la Empresa emitirá un certificado de práctica y experiencia a favor del Pasante y dirigido al Centro de Estudios.

OCTAVA.- RATIFICACION.- La Empresa y el Pasante aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado.

LA EMPRESA

EL PASANTE

20.13 CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL EMERGENTE DE TIEMPO DEFINIDO

En la ciudad de Quito, a diecinueve de noviembre del dos mil diez, entre el señor, en su calidad de Gerente y Representante Legal de la Compañía CIA. LTDA., a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, la señora, domiciliada en esta ciudad de Quito, en la calle, portadora de la cédula de ciudadanía No 100282711-9, correo electrónico, por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "La Empleada", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el Contrato de Trabajo Especial emergente de Tiempo Definido contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El Empleador, para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos causados por el COVID-19 necesita contratar los servicios laborales de una; la Empleada, por su parte y asumiendo expresamente la responsabilidad prevista en el Art. 310 del Código del Trabajo, ha presentado la documentación que acredita su idoneidad para realizar el trabajo indicado, en base de la cual el Empleador la ha calificado procediéndose a celebrar el presente contrato de trabajo.

SEGUNDA.- OBJETO: La Empleada se compromete a prestar sus servicios al Empleador, en calidad de, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya la Empleada consiga su expreso consentimiento.

TERCERA.- JORNADA: La Empleada se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador y que por la naturaleza de la actividad, será de lunes a viernes (sábado) de 08H00 a 17H00 con una hora de receso, el mismo que la trabajadora declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, la Empleada se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

CUARTA.- REMUNERACION: Como remuneración por su labor, la Empleada recibirá la suma de DOLARES (\$) ..00,00) mensuales en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas a la Empleada mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma de recepción.

QUINTA.- LUGAR DE TRABAJO: La trabajadora desarrollará su actividad laboral tanto en las instalaciones de la compañía CIA. LTDA., ubicada en y de esta ciudad de Quito; sin embargo de lo cual, y en virtud de la actividad para la que es contratada, se podrá destacar a la trabajadora a cualquiera de las otras oficinas o dependencias en las cuales la empleadora desarrolle sus actividades.

SEXTA.- EXCLUSIVIDAD: Durante la vigencia del presente contrato, el Empleado se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza.

SEPTIMA.- OBLIGACIONES: La Empleada ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. La Empleada, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:

a) Administrar y dar un buen uso tanto la maquinaria, uniformes, material y equipos entregados para realizar sus actividades.

OCTAVA.- DURACION: El plazo de duración del presente contrato de trabajo definido es el de un año contado a partir de la fecha de suscripción. Al amparo de la facultad prevista en el Art.19 de la Ley de Apoyo Humanitaria, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias de ninguna especie.

NOVENA.- INCORPORACION: Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio, renuncian domicilio y se someten a los Jueces de Trabajo de la provincia de Pichincha y al Trámite Sumario.

DECIMA.- RATIFICACION: Empleador y Empleada aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por duplicado y autorizan su registro en el Sistema Único del Trabajo de conformidad con la ley y acuerdos estipulados para este efecto.

EL EMPLEADOR

LA EMPLEADA

20.14 CONTRATO DE TRABAJO ESPECIAL EMERGENTE DE JORNADA PARCIAL

En la ciudad de Quito, a losdel mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor, en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en....., y por otra, el señor....., portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el presente Contrato de Trabajo Especial Emergente de Jornada Parcial, contenido en las cláusulas siguientes:

PRIMERA.- ANTECEDENTES: El empleador, para la **sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos causados por el COVID-19**, contrata los servicios personales del señor....., quien desempeñará las funciones de.....y las demás que sean afines a la naturaleza de las funciones que se le encomiendan, en las instalaciones de empresa ubicada en.....

SEGUNDA.- OBJETO: Además de las previstas en la Ley, el empleado, entre otras, tendrá la obligación de cumplir y someterse a las normas, procedimientos, reglamentos, y disposiciones vigentes; a cuidar y mantener en debida forma los bienes del empleador que estuvieren a su cargo; y a cumplir sus funciones con discreción, comprometiéndose a no divulgar, en ninguna forma, las informaciones de la compañía....., a las cuales tuviere acceso, en razón de su trabajo.

TERCERA.- REMUNERACIÓN: Por la naturaleza del contrato y en proporción al tiempo laborado, las partes convienen que la remuneración mensual a recibir es de.....dólares americanos mensuales; además de las prestaciones establecidas en la Ley.

En lo relativo a la liquidación y pago de jornadas suplementarias y extraordinarias que se llegaren a cumplir, las partes se someten a lo previsto en el artículo 55 del Código del Trabajo.

De la remuneración convenida, se deducirán los conceptos relativos a aportes personales al IESS, e Impuesto a la Renta, en caso de que así proceda conforme a la Ley, requiriéndose para cualquier otro descuento, la autorización expresa del trabajador.

CUARTA.- JORNADA: El empleado desempeñará sus funciones en el domicilio de la compañía, ubicada en....., de esta ciudad de.....El empleado cumplirá la jornada parcial de....horas semanales, distribuidas según el horario vigente en la empresa, para este tipo de jornada.

QUINTA.- DURACIÓN: El plazo de duración del presente contrato de trabajo definido es el de un año contado a partir de la fecha de suscripción. Al amparo de la facultad prevista en el Art. 19 de la Ley de Apoyo Humanitaria, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias de ninguna especie.

SEXTA.- EXCLUSIVIDAD: Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán de la propiedad exclusiva de este, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

SÉPTIMA.- JURISDICCIÓN: En todo lo no previsto en este instrumento las partes se remiten al Código del Trabajo. En el evento de alguna controversia, se someterán a los jueces y autoridades competentes de la provincia de Pichincha y al Trámite Sumario.

Para constancia firman este documento en tres ejemplares de igual contenido y valor, los mismos que se registrarán ante la autoridad competente

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

Elaborado: Luis Núñez Landázuri
lnunez@lacamaradequito.com
telf. 0991556561