

ENTORNO EMPRESARIAL DESDE LA GESTIÓN DEL DERECHO LABORAL:

BREVES APUNTES DESDE UNA PERSPECTIVA ACADÉMICA



Guerrero-Velástegui, César Andrés

**Entorno Empresarial desde la
Gestión del Derecho Laboral:
Breves Apuntes desde una
Perspectiva Académica**

Autor/es:

Guerrero-Velástegui, César Andrés

© **Publicaciones Editorial Grupo AEA Santo Domingo – Ecuador**

Publicado en: <https://www.editorialgrupo-aea.com/>

Contacto: +593 983652447; +593 985244607 **Email:** info@editorialgrupo-aea.com

Título del libro:

Entorno empresarial desde la gestión del derecho laboral: breves apuntes desde una perspectiva académica

© Guerrero Velástegui César Andrés.

© Octubre, 2023

Libro Digital, Primera Edición, 2023

Editado, Diseñado, Diagramado y Publicado por Comité Editorial del Grupo AEA, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, 2023

ISBN: 978-9942-651-02-0



<https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.42>

Como citar: Guerrero-Velástegui, C, A. Entorno empresarial desde la gestión del derecho laboral: breves apuntes desde una perspectiva académica. (2023). Primera edición. Editorial Grupo AEA. Ecuador.
<https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.42>

Palabras Clave: Entorno Empresarial, Derecho Laboral, Factores Externos, Relación Laboral.

Cada uno de los textos de Editorial Grupo AEA han sido sometido a un proceso de evaluación por pares doble ciego externos (double-blindpaperreview) con base en la normativa del editorial.

Revisores:



Ing. Bravo Bravo Idilia Fernanda,
Mgs

Universidad Técnica Luis Vargas
Torres de Esmeraldas
Universidad Laica Eloy Alfaro de
Manabí



PhD (C) Mendoza Armijos Hugo
Enrique, Mgs

Universidad Internacional de la
Rioja
Instituto Superior Tecnológico Los
Andes



Los libros publicados por “**Editorial Grupo AEA**” cuentan con varias indexaciones y repositorios internacionales lo que respalda la calidad de las obras. Lo puede revisar en los siguientes apartados:



Editorial Grupo AEA



<http://www.editorialgrupo-aea.com>



Editorial Grupo AeA



editorialgrupoea



Editorial Grupo AEA

Aviso Legal:

La información presentada, así como el contenido, fotografías, gráficos, cuadros, tablas y referencias de este manuscrito es de exclusiva responsabilidad del/los autor/es y no necesariamente reflejan el pensamiento de la Editorial Grupo AEA.

Derechos de autor ©

Este documento se publica bajo los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0).



El “copyright” y todos los derechos de propiedad intelectual y/o industrial sobre el contenido de esta edición son propiedad de la Editorial Grupo AEA y sus Autores. Se prohíbe rigurosamente, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total y/o parcial de esta obra, ni su tratamiento informático de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma de ninguna forma o por cualquier medio, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright, salvo cuando se realice confines académicos o científicos y estrictamente no comerciales y gratuitos, debiendo citar en todo caso a la editorial. Las opiniones expresadas en los capítulos son responsabilidad de los autores.

RESEÑA DE AUTORES

**Guerrero Velástegui César Andrés**

Universidad Técnica de Ambato

ca.guerrero@uta.edu.ec<https://orcid.org/0000-0001-8482-7205>

Doctor en Ciencias Sociales mención Gerencia por Universidad del Zulia. Magister en Administración de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato. Master en Dirección de Recursos Humanos y Master en Marketing Digital y E-commerce de la Universidad Isabel I de España. Ingeniero de Empresas de la Universidad Técnica de Ambato. Abogado por la Universidad Tecnológica Indoamérica. Certificación SETEC en Formación de Formadores y en Ventas. Acreditado como Investigador por la SENESCYT. Acreditado como Capacitador por el MDT. Actualmente es Docente Investigador en la Facultad de Ciencias Administrativas en varias asignaturas de la Carrera de Mercadotecnia y Administración de Empresas. Adicionalmente es Director Académico Administrativo de la Maestría en Dirección de Empresas cohorte 2022, Maestría en Gestión de Proyectos y Maestría en Bibliotecología y Archivología cohorte 2023 modalidad en línea del Centro de Posgrados de la UTA. También es Responsable del Programa de Prácticas Laborales de la Carrera de Administración de Empresas. Director del Grupo de Investigación Marketing, Consumo y Sociedad. Ex Director Académico Administrativo de programas de Maestría en la Facultad de Ciencias Administrativas de la UTA. Ex Miembro del Grupo de Investigación Desarrollo Territorial, Emprendimiento e Innovación DeTEI. Ex Director de Talento Humano en Instituciones de Educación Superior como: IKIAM, ESPOCH, Yachay Tech. Docente de Pre y Posgrado en diversas Instituciones de Educación Superior. Coordinador Principal, Coordinador Subrogante e Investigador en varios Proyectos de Investigación. Cuenta con varios productos académicos científicos como Libros, Capítulos de Libros, Ponencias y Artículos publicados.

Índice

| | |
|--|------|
| Reseña de Autores..... | 7 |
| Índice..... | VIII |
| Capítulo I: Introducción al derecho laboral..... | 1 |
| 1.1. Principios laborales y jerarquía de normas..... | 4 |
| 1.2. Principios generales del derecho laboral, Código de trabajo..... | 6 |
| 1.3. La Relación Laboral e Implicaciones..... | 9 |
| 1.3.1. Parte débil de la relación laboral..... | 13 |
| 1.3.2. Relación laboral en los recursos humanos | 14 |
| 1.3.3. La relación de trabajo | 15 |
| 1.3.4. Contratos individuales y contratos colectivos..... | 15 |
| Capítulo II: Código del trabajo | 19 |
| 2.1. Introducción, Elementos y partes del contrato individual del trabajo y De las Jornadas de trabajo y los descansos obligatorios | 21 |
| 2.1.1. Los elementos principales de un contrato individual de trabajo suelen incluir:..... | 22 |
| 2.1.2. Las partes que intervienen en un contrato individual de trabajo son: 23 | |
| 2.1.3. De las jornadas de trabajo..... | 23 |
| 2.1.3.1. Los elementos que suelen estar presentes en las jornadas de trabajo incluyen | 24 |
| 2.1.3.2. Las partes que conforman las jornadas de trabajo son:..... | 25 |
| 2.1.4. Los descansos obligatorios..... | 26 |
| 2.1.4.1. Los elementos principales de los descansos obligatorios son los siguientes..... | 27 |
| 2.2. Del trabajo de mujeres, menores de edad y aprendices..... | 29 |
| 2.2.1. Contrato del trabajo de mujeres y menores de edad..... | 29 |
| 2.2.2. Contrato de aprendices | 34 |

| | |
|---|----|
| 2.2.3. Las partes involucradas en un contrato de aprendices son: | 37 |
| 2.3. De los salarios, sueldos, vacaciones y de las remuneraciones adicionales | 38 |
| 2.3.1. De los salarios..... | 38 |
| 2.3.2. Sueldos..... | 40 |
| 2.3.3. Remuneraciones..... | 41 |
| 2.3.3.1. Remuneraciones adiciones | 43 |
| 2.3.3.1.1. Vacaciones | 43 |
| Capítulo III: Formas de terminación del contrato de trabajo y el fondo de reserva | 45 |
| 3.1. Formas de terminación el contrato de trabajo | 47 |
| 3.1.1. De la terminación del contrato de trabajo..... | 47 |
| 3.2. Fondos de reserva..... | 49 |
| 3.2.1. ¿Cuáles son los beneficios de acumularlos? | 50 |
| 3.2.2. ¿Qué pasará en 3 años?..... | 50 |
| 3.2.3. ¿Qué propone la Comisión? | 50 |
| 3.3. Cesantía..... | 50 |
| 3.3.1. ¿Cuándo puedo retirar? | 51 |
| 3.3.2. ¿Cómo puedo retirar dinero? | 51 |
| 3.3.3. ¿Cuáles son los beneficios del aumento del desempleo? | 51 |
| 3.4. Cálculo de liquidaciones y las actas de finiquito..... | 51 |
| 3.4.1. ¿Dónde se genera el acta de finiquito? | 52 |
| 3.4.2. ¿Qué pasa si no firma el acta de finiquito? | 52 |
| 3.4.3. ¿Quién tiene derecho a cobrar el finiquito? | 53 |
| 3.4.4. ¿Cómo es el pago de finiquito? | 53 |
| 3.4.5. Tipos de finiquito | 53 |
| 3.4.6. ¿Cómo se maneja el finiquito por renuncia voluntaria? | 54 |
| 3.4.7. ¿Cuál es la diferencia entre liquidación y finiquito? | 54 |

| | |
|---|----|
| 3.4.7.1. Cálculo de Liquidaciones..... | 54 |
| 3.4.7.2. Objetivos de del Cálculo de Liquidaciones..... | 55 |
| 3.4.7.3. Factores del Cálculo de Liquidaciones | 56 |
| 3.5. De la jubilación patronal, del servicio doméstico, los Artesanos y trabajo para personas con discapacidad. | 57 |
| 3.5.1. Jubilación Patronal..... | 57 |
| 3.5.1.1. Forma de Pago de la Jubilación Patronal..... | 58 |
| 3.5.1.2. Cálculo del Pago de la Jubilación Patronal | 58 |
| 3.5.2. Servicio Doméstico | 59 |
| 3.5.2.1. Derechos de las Empleadas Domésticas..... | 59 |
| 3.5.2.2. Obligaciones del Empleador..... | 61 |
| 3.5.3. Los artesanos..... | 61 |
| 3.5.3.1. Ley de defensa del artesano | 62 |
| 3.5.3.2. Deberes y atribuciones de la junta Nacional de Defensa del Artesano | 62 |
| 3.5.4. Trabajo para personas con discapacidad..... | 64 |
| 3.6. Formas de terminación de contrato: de los riesgos del trabajo, los accidentes laborales, las enfermedades profesionales..... | 66 |
| 3.6.1. Formas de terminación de contrato | 67 |
| 3.6.1.1. Causas de terminación de un contrato individual | 68 |
| 3.6.1.2. Por causas legalmente definidas en el contrato | 69 |
| 3.6.2. Despido..... | 69 |
| 3.6.3. Abandono | 69 |
| 3.6.4. ¿Se puede extinguir el contrato de trabajo por fuerza mayor o accidente? | 70 |
| 3.6.4.1. ¿Qué es fuerza mayor o caso fortuito? | 70 |
| 3.6.4.2. ¿Cuáles son las condiciones para la resolución del contrato por causa de fuerza mayor o caso fortuito? | 71 |

| | |
|--|----|
| Capítulo IV: Los riesgos del trabajo, los accidentes laborales, las enfermedades profesionales..... | 73 |
| 4.1. Tipos de Riesgos Laborales | 75 |
| 4.1.1. Importancia de establecer planes de prevención de riesgos laborales | 76 |
| 4.2. Accidentes laborales | 76 |
| 4.2.1. Plan de protección para la salud de los trabajadores..... | 78 |
| 4.3. Las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo..... | 79 |
| 4.3.1. Evaluación de riesgos laborales | 82 |
| 4.3.2. Factores de cálculo de indemnizaciones..... | 82 |
| 4.3.2.1. Incapacidad Laboral Provisoria Parcial (entre el 50-65,99%) . | 82 |
| 4.3.2.2. Incapacidad Definitiva Parcial (entre el 50-65,99%) | 82 |
| 4.3.2.3. Incapacidad Provisoria Total (más del 66%) | 83 |
| 4.3.2.4. Incapacidad Definitiva Total (más del 66%) | 83 |
| 4.3.3. Impacto económico de las indemnizaciones por accidentes laborales | 83 |
| 4.4. Seguridad social y ley de servidores públicos | 84 |
| Capítulo V: El contrato colectivo, elementos, personas que intervienen y modelo de contrato colectivo..... | 89 |
| 5.1. Conflictos laborales | 91 |
| 5.2. Panorama de los conflictos laborales en el Ecuador | 91 |
| 5.2.1. Desigualdad salarial y precariedad laboral | 91 |
| 5.2.2. Despidos injustificados y falta de protección laboral | 91 |
| 5.3. El papel de los sindicatos en el manejo de los conflictos laborales | 92 |
| 5.3.1. Negociación colectiva y huelgas..... | 92 |
| 5.3.2. Legitimidad y representatividad sindical..... | 92 |
| 5.4. El comitente de empresa y su conformación | 92 |
| 5.4.1. Medidas gubernamentales para abordar los conflictos laborales.. | 92 |

| | | |
|------------|---|-----|
| 5.4.1.1. | Implementación de leyes laborales justas..... | 92 |
| 5.4.1.2. | Capacitación y asesoramiento para empleadores y trabajadores 93 | |
| 5.4.1.3. | Negociación, mediación y arbitraje en los conflictos laborales 93 | |
| 5.4.1.3.1. | Negociación en los conflictos laborales según el Código de Trabajo del Ecuador | 94 |
| 5.4.1.3.2. | Mediación en los conflictos laborales según el Código de Trabajo del Ecuador | 94 |
| 5.4.1.3.3. | Arbitraje en los conflictos laborales según el Código de Trabajo del Ecuador | 95 |
| 5.5. | El juicio laboral y sus etapas | 95 |
| 5.5.1. | Historia del contrato colectivo en el Ecuador | 96 |
| 5.5.1.1. | Marco legal del contrato colectivo según el Código de Trabajo del Ecuador..... | 96 |
| 5.5.1.2. | Beneficios y derechos del contrato colectivo | 97 |
| 5.5.1.3. | Proceso de negociación y contenido del contrato colectivo | 97 |
| 5.5.1.4. | Impacto y alcance social del contrato colectivo en el Ecuador 97 | |
| 5.5.2. | Comité de Empresas | 98 |
| 5.5.2.1. | ¿Qué es el CEE? | 98 |
| 5.5.2.2. | Artículo 64. Derechos de información, investigación y competencias..... | 98 |
| 5.5.2.3. | Funciones | 100 |
| 5.5.2.4. | Diferencias entre sindicato y comité de empresa | 101 |
| 5.5.2.5. | Constitución/formación del comité | 102 |
| 5.5.2.5.1. | Miembros del comité de empresa | 102 |
| 5.5.2.6. | Definición de juicios laborales | 105 |
| 5.5.2.6.1. | Procedimiento de juicios laborales | 105 |

| | |
|---|-----|
| 5.5.2.6.2. Principales causas de juicios laborales..... | 105 |
| 5.5.2.6.3. Tipos de juicios laborales..... | 106 |
| 5.5.2.6.4. Procedimientos legales y su evolución | 106 |
| 5.5.2.6.5. Derechos y obligaciones en los juicios laborales | 106 |
| 5.5.2.6.6. Recursos y resoluciones judiciales en los juicios laborales | |
| 107 | |
| Capítulo VI: Ley orgánica de servicio público | 109 |
| 6.1. Del servicio público..... | 111 |
| 6.2. De las servidoras o servidores públicos..... | 112 |
| 6.3. Del régimen interno de administración del talento humano | 112 |
| 6.4. De la administración del talento humano de las y los servidores públicos | |
| 113 | |
| 6.5. De la administración técnica del talento humano | 113 |
| 6.6. De la carrera del servicio público..... | 115 |
| 6.7. Del ejercicio de las acciones y prescripciones | 116 |
| 6.8. Remuneraciones..... | 116 |
| 6.8.1. Régimen de remuneraciones y de los ingresos complementarios | |
| 117 | |
| 6.8.2. Organismos de gestión, control y regulación de las remuneraciones | |
| 118 | |
| 6.8.2.1. Ministerio de finanzas | 119 |
| 6.8.3. Incumplimiento y sanciones | 119 |
| 6.9. Pensiones vitalicias de presidentes y vicepresidentes constitucionales | |
| de la república del ecuador | 119 |
| Capítulo VII: Glosario | 121 |
| Referencias Bibliográficas..... | 127 |

CAPITULO

1

Introducción al derecho laboral



Introducción al derecho laboral

El derecho laboral es una rama de las normas jurídicas que regula la relación entre patrones y trabajadores en el contexto del trabajo. Incluye un conjunto de normas y principios que protegen los derechos e intereses de los trabajadores, asegurando un trato justo, condiciones de trabajo seguras y una remuneración adecuada. Esta área del derecho es fundamental para promover la justicia social. El derecho laboral se refiere al marco legal que regula los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores. Establecer reglas para la formación, duración y extinción de los contratos de trabajo, así como la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. Las leyes laborales varían de un país a otro, lo que refleja los contextos socioeconómicos y culturales únicos en los que operan.

Se rige por un conjunto de principios básicos en los que se fundamenta. Estos principios tienen como objetivo crear un entorno de trabajo justo y equitativo. Algunos de los principios clave incluyen el principio de protección, que garantiza que los trabajadores estén protegidos contra la explotación y el trato injusto, y el principio de igualdad, que prohíbe la discriminación en el empleo basada en factores como la raza.

En cualquier ordenamiento jurídico, las leyes laborales forman parte de una jerarquía de normas. Esto significa que deben ser interpretados y aplicados de acuerdo con los principios y estándares establecidos a un nivel superior. Las N.I.T como las establecidas por la (OIT), a menudo sirven como marco de orientación. Las constituciones y leyes nacionales también juegan un papel clave en el desarrollo de la legislación laboral. La relación entre empleador y empleado está en el centro de la legislación laboral. Esto incluye la relación jurídica creada cuando un empleado se compromete a realizar un servicio para un empleador a cambio de una remuneración. Esta relación contiene varios derechos y obligaciones para ambas partes, tales como la obligación del empleador de proporcionar un ambiente de trabajo seguro, etc.

En sí, el derecho laboral es un marco legal vital que rige la relación entre empleadores y empleados. Incluye normas y principios destinados a proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un trato justo en el lugar de trabajo. El derecho laboral se rige por principios básicos y forma parte de una jerarquía de normas, con estándares laborales internacionales y leyes nacionales.

1.1. Principios laborales y jerarquía de normas

Extendiéndonos un poco sobre el tema de “Derecho Laboral”, debemos tomar en cuenta que este término es referente a un conjunto de normas que rigen la relación entre un empleador y un trabajador. Este conjunto de derechos se refiere a aspectos fundamentales de las relaciones laborales. Por ejemplo, el hecho de que el empleado deba realizar trabajo remunerado y voluntario, limitar la jornada laboral, proteger la salud o el bienestar social le conviene en situaciones como baja por enfermedad o desempleo. Hoy en día se dan por descontados algunos aspectos de la relación laboral entre los trabajadores y sus empleadores, como el límite de contrato de 40 horas semanales, las vacaciones pagadas y el pago puntual de los salarios. (Santos, 2021)

Es una rama tanto del derecho laboral como del derecho procesal y se centra en las diferentes formas jurídicas para solucionar los conflictos que se producen en el marco de una relación laboral, encaminadas a proteger el trabajo de las personas realizado voluntariamente, en beneficio de los demás, en las relaciones de dependencia y a cambio de una retribución. (Silvia, 2022)

Aunque existan varias ventajas del derecho laboral, se tiene que tomar en cuenta que también existen varias partes débiles dentro de la rama ya que uno no puede olvidar la relación de que los empleados son una parte pobre de la relación, y en muchos casos, se ve obligado a recibir una fuente de ingresos para su naturaleza y un miembro de su familia acepta condiciones remotas para controlar estrictamente el mundo del trabajo, Una y la persona que acepta firmar un contrato claro para la disposición del servicio, no es liberado del empleador por compensación. Para una prohibición, cuando se demuestra que la entidad del acusado ha causado que algunos de estos contratos desempeñen la posición de Personal social en el trabajo administrativo del regreso de la acción habitual. (Sanchez, 2020)

Los principios laborales propios, que lo distinguen de las otras ramas del Derecho. El título preliminar del Código de trabajo contiene principios fundamentales en los que se basan las disposiciones laborales. Nos muestra que las leyes relativas referidas al trabajo en leyes especiales de origen internacional convenidas en Ecuador.

Aquí se varían en que existen varios tipos de principios los cuales son:

Irrenunciabilidad: Es un principio de funcionamiento, según el cual los derechos están garantizados por los convenios internacionales y las leyes de nuestro país, todo convenio contrario a dicha disposición es nulo. Las disposiciones del derecho laboral se aplican al sujeto de una relación laboral contra su voluntad y contra su voluntad, Al igual que la nulidad absoluta de una cláusula de rescisión, tal nulidad puede ser declarada implícitamente por un juez, aunque no lo solicite el trabajador. Por ejemplo, un trabajador no puede negarse a recibir el salario mínimo legal por su trabajo o beneficios sociales tales como asignaciones, licencias, utilidades, ropa de trabajo o salir de su casa, por mencionar algunos. (AustroLegal, Austro Legal, 2019)

Intangibilidad: Esta regla de empleados trata sobre el hecho de que no deben estar motivados para comprometer las condiciones, derechos e intereses de los empleados, y en este caso es ilegal y podría conducir al despido anticipado. (AustroLegal, Austro Legal, 2019)

In dubio Pro-Operario: Este principio es importante porque establece que en caso de duda prevalecerá lo mejor para el trabajador, por lo que, en caso de reglas poco claras o acuerdos ambiguos, se entenderán en el sentido más defensivo a favor de los trabajadores, los intereses de trabajadores es el orden establecido por la ley 7 del Código del Trabajo aplicable establece: "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia de trabajo, los funcionarios judiciales y administrativos deberán aplicarlas en el sentido que más beneficie a los trabajadores. (AustroLegal, Austro Legal, 2019)

Primacía de la Realidad: Este principio de funcionamiento debe entenderse de manera general porque es necesario cumplir con el contrato real, no con el contrato formal. Se argumenta que el contenido real de las relaciones siempre

debe conocerse sobre la base de hechos específicos y sus características, por lo tanto, las relaciones laborales no necesariamente deben establecerse mediante contrato individual de trabajo, es decir, si surge un conflicto laboral, un conflicto entre lo que es lo que sucede en la práctica y lo que resulta del documento o contrato, debe primar la verdad. (AustroLegal, Austro Legal, 2019)

Principio protector: Su finalidad es asistir o proteger a los trabajadores de los desequilibrios que existen frente a la superioridad patronal. Este es uno de los elementos característicos del derecho laboral, no sólo arroja luz sobre las diferencias entre las partes en un contrato individual de trabajo, sino que también muestra la voluntad del legislador de encontrar un punto de equilibrio en estas diferencias. (AustroLegal, Austro Legal, 2019)

El principio de protección del trabajo tiene por objeto eliminar las desigualdades de carácter social, económico y cultural entre trabajadores y empresarios, en contraposición al principio de igualdad jurídica de derecho privado. (AustroLegal, Austro Legal, 2019)

Principio de buena fe: Se espera una conducta concienzuda tanto del trabajador como de su empleador desde el momento de la celebración del contrato de trabajo, así como durante su ejecución y extinción. Un principio también exige el trabajo limpio y honesto de los representantes legales de las partes, es decir, las personas que intervienen en el proceso durante todo el proceso de trabajo. Por el contrario, quien haga una declaración deshonesta debe probarla. (AustroLegal, Austro Legal, 2019)

1.2. Principios generales del derecho laboral, Código de trabajo

El derecho laboral es una disciplina jurídica que se consagró como rama independiente del derecho a principios del siglo XX. Los principios generales del derecho laboral son necesarios para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la justicia social en el lugar de trabajo. Este ensayo analizará algunos de los principios más importantes del derecho laboral y su aplicación en el contexto colombiano. (Ballesteros, 2019).

Uno de los principios relevantes del derecho laboral es el principio de protección, que establece que el trabajador es la parte más débil en las relaciones laborales

y, por tanto, debe ser protegido por el derecho laboral. Este principio se aplica en Colombia a través de la Constitución Política de 1991, que reconoce el derecho al trabajo y establece el deber del Estado de proteger a los trabajadores. Otro principio importante del derecho laboral es el principio de igualdad, que establece que todos los trabajadores deben ser tratados por igual y sin discriminación. Este principio se aplica en Colombia a través de la Constitución Política de 1991, que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, género, orientación sexual, religión, etc. (Moreno, 2012)

El principio de estabilidad laboral es otro de los principios fundamentales del derecho laboral, que establece que un trabajador tiene derecho a conservar su puesto de trabajo ya no ser despedido sin causa justificada. Este principio se aplica en Colombia bajo el Código Básico del Trabajo, que establece las buenas causas de despido y los procedimientos a seguir en caso de despido. El principio de progresividad es otro principio importante del derecho laboral, que establece que los derechos laborales deben ser progresivos, no regresivos. Este principio se aplica en Colombia en la Constitución Política de 1991, que reconoce el derecho a la seguridad social y establece el deber del Estado de garantizar el acceso a la salud, pensiones y demás beneficios sociales. Señalamos que los principios generales del derecho laboral son necesarios para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la justicia social en el lugar de trabajo. En Colombia, estos principios se aplican a través de la Constitución Política de 1991, el Código del Trabajo y la jurisprudencia constitucional. Es importante que los usuarios y empleados conozcan estos principios y los apliquen en sus relaciones laborales para garantizar un entorno de trabajo justo y equitativo (Cisneros, 2017)

- **Código de Trabajo:** El Código del Trabajo es una norma fundamental en Colombia que rige las relaciones laborales entre patrones y trabajadores. El Código del Trabajo, aprobado por Decreto Legislativo 2663 del 5 de agosto de 1950, tiene como objetivo lograr la justicia en las relaciones laborales y proteger los derechos de los trabajadores. Este ensayo analiza algunos de los aspectos más importantes del Código del Trabajo y su aplicación en el contexto colombiano.

- **Reglas de trabajo:** El Código del Trabajo establece las normas laborales que, como orden público, tienen efecto general directo. Estas normas regulan las relaciones jurídicas individuales entre patrones y trabajadores y representan las obligaciones y derechos de ambas partes. Las normas más importantes del Código de Trabajo incluyen:
- **Salario Mínimo:** La ley laboral establece el salario mínimo que debe recibir todo trabajador en Colombia. El salario mínimo es un salario básico que se fija anualmente, cuyo objeto es garantizar a los trabajadores unos ingresos mínimos.
- **Horas de trabajo:** La ley laboral establece las horas máximas que un empleado puede trabajar en Colombia. El tiempo máximo de trabajo por día es de 8 horas por día y 48 horas por semana.
- **Beneficios:** El Código del Trabajo define los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores en Ecuador. Estos beneficios incluyen pago de vacaciones, bonos de servicio, cesantías y Seguro al IESS.
- **Principios básicos del derecho laboral:** El Código Laboral se basa en los principios fundamentales de la legislación laboral, cuyo propósito es proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un entorno de trabajo justo y equitativo. Los principios clave del derecho laboral incluyen.
- **Principio de protección:** Este principio establece que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral y por lo tanto debe ser protegido por la legislación laboral. Este principio se implementa en Colombia a través del Código del Trabajo, que establece las condiciones mínimas de trabajo y las prestaciones sociales a las que tienen derecho los trabajadores.
- **Principio de Igualdad:** Este principio establece que todos los empleados deben ser tratados por igual y sin discriminación. Este principio se implementa en Colombia a través del Código del Trabajo y la Constitución Política de 1991, que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de raza, sexo, orientación sexual y religión, entre otros.
- **Principio de Estabilidad Laboral:** Este principio establece que el trabajador tiene derecho a conservar su puesto de trabajo ya no ser

despedido sin causa justificada. Este principio se implementa en Colombia a través del Código del Trabajo, que establece las causales que justifican el despido y los procedimientos a seguir para llevar a cabo un despido.

- **Principio de Progresividad:** Este principio establece que los derechos laborales deben ser progresivos, no regresivos. Este principio se implementa en Colombia a través del Código del Trabajo y la jurisprudencia constitucional, que han garantizado la protección de los derechos de los trabajadores.

Aplicación del derecho laboral en el Ecuador: El derecho laboral se aplica en el Ecuador a través de la jurisprudencia constitucional y las sentencias judiciales laborales. En el Ecuador existen juzgados laborales cuya función es resolver los conflictos laborales entre patrones y trabajadores. Estos tribunales aplican el Código del Trabajo y la jurisprudencia constitucional para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores. En Ecuador, el Código del Trabajo ha sido criticado por algunos sectores que consideran que las normas laborales son insuficientes para proteger los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el Código Laboral ha sido enmendado varias veces para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

En resumen, el Código del Trabajo es una norma fundamental en el Ecuador que rige las relaciones laborales entre patrones y trabajadores. El Código del Trabajo establece las normas laborales que, como orden público, tienen efecto general directo. Además, el Código del Trabajo se basa en los principios fundamentales del derecho laboral, que tienen por objeto proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un entorno de trabajo equitativo y equitativo. La aplicación del Código del Trabajo se realiza mediante la jurisprudencia constitucional y las sentencias de los tribunales laborales, cuyo objeto es velar por la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

1.3. La Relación Laboral e Implicaciones

La relación laboral es un concepto jurídico de aplicación general que referencia a la relación existente entre una persona que se denomina "trabajador" o el "Empleado" y otra persona llamada "Empleador" a quien pone su trabajo a

disposición bajo ciertas condiciones, a cambio de una compensación. Se produce a través de la relación laboral, independientemente de la forma en que se celebre que se determinó cómo surgen los derechos y obligaciones mutuos entre ellos trabajadores y empleadores. La relación laboral fue y es el foco que significa que los trabajadores pueden acceder a derechos y beneficios en relación con el empleo en el ámbito del derecho laboral y la seguridad social.

Es el punto de referencia esencial para determinar la naturaleza y el alcance de derechos de los empleadores, así como sus obligaciones en relación con el personal. En Ecuador, las relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y demás leyes pertinentes. La legislación laboral establece los derechos y obligaciones tanto de los empleadores como de los empleados y tiene como objetivo garantizar condiciones justas y equitativas en el lugar de trabajo. He aquí algunas ideas importantes de las relaciones laborales en el Ecuador:

Contrato de trabajo: Las relaciones de trabajo se establecen a través de un contrato de trabajo, oral o escrito. Sin embargo, se recomienda que los contratos sean por escrito para evitar malentendidos. El contrato debe incluir información sobre las partes involucradas, la naturaleza del trabajo, la duración del contrato, la remuneración, los beneficios y las condiciones de trabajo.

Salario mínimo: Ecuador tiene un salario mínimo legal que varía en función de varios factores, como la actividad económica, la ubicación geográfica y el tamaño de la empresa. El salario mínimo se revisa anualmente y todos los empleadores deben pagar a sus empleados al menos esta cantidad.

Jornada Laboral: La jornada laboral en Ecuador es de 8 horas diarias y 40 horas semanales para la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, puede haber excepciones para ciertos sectores y actividades que tienen diferentes horarios de trabajo. Las horas trabajadas fuera del horario normal de trabajo se consideran horas extras y deben pagarse a una tarifa más alta.

Derechos laborales: Los trabajadores en el Ecuador tienen derechos laborales básicos como el derecho a la seguridad social, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad, derecho al despido improcedente y otros. Estos derechos están consagrados en la ley y los empleadores están obligados a respetarlos.

Salud y seguridad ocupacional: Los usuarios son responsables de proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados. Esto incluye mantener las medidas de seguridad, proporcionar equipo de protección personal cuando sea necesario y capacitar a los trabajadores en riesgos laborales.

Sindicatos y negociación colectiva: En Ecuador, los trabajadores tienen derecho a afiliarse a sindicatos y negociar colectivamente con los empleadores. Los sindicatos juegan un papel importante en la protección de los derechos de los trabajadores y en la promoción de mejores condiciones de trabajo.

Las relaciones laborales son un vínculo entre la empresa y el trabajador, materializado a través de la celebración de un contrato de trabajo, el hecho de celebrar un contrato implica la existencia de una relación laboral entre las partes hay casos en que una persona presta regularmente sus servicios al empleador sin celebrar un contrato de trabajo este caso no es normal. Si hay una prestación regular de servicios, tiene que haber un contrato de trabajo, registro en el Consejo de Seguridad... De lo contrario, estamos hablando de trabajo ilegal.

Las relaciones laborales son esas todas las situaciones en la cual una persona ofrece de forma voluntaria un servicio de trabajo por una remuneración monetaria o también llamada salario. Esta disposición se realiza en nombre de otra persona y dentro de la organización y dirección de otra persona, ya sea una persona física (por ejemplo, un trabajador por cuenta propia) o una persona jurídica (por ejemplo, una sociedad de responsabilidad limitada), denominado empleador o empresario.

Si no se firma el contrato, se considera que no existe relación laboral. Si existe una relación laboral, pero no se firma el contrato, se trata de una infracción muy grave. (Jaydeep Funde, 2019). Las relaciones laborales dependen de las políticas de organización y gestión del trabajo de cada empleador. Las relaciones de trabajo sirven para garantizar el cumplimiento de los principios de cooperación empresarial mutua.

En otras palabras, las relaciones laborales se basan en el interés común de todas las partes involucradas en una actividad profesional, desde los accionistas hasta los sindicatos. Las relaciones laborales tienen en cuenta la relación laboral entre

empleador y empleado en todas las direcciones. También se tienen en cuenta las relaciones entre el comité de empresa, los sindicatos, etc. se basan en dos principios fundamentales: la voluntad e igualdad de las partes y el respeto mutuo a sus posiciones.

Si se encontraran condiciones de trabajo que impliquen una restricción de derechos y garantías que no se ajusten a las disposiciones legales, éstas no deberán ser aplicadas las características de las relaciones laborales dependen entonces de la ley que las regula, ya que son diferentes en cada caso. Hasta ahora ha sido el empleador quien, en cierta medida, decide qué necesidades profesionales tiene y qué ofertas o qué condiciones ofrece al mercado laboral, además, existen relaciones laborales especiales que, por su especialidad, tienen un régimen jurídico especial con peculiaridades propias en la forma del contrato o en su regulación.

En definitiva, una relación laboral nace con la firma de un contrato de trabajo, decisión que será voluntaria por parte del trabajador. Siempre que un servicio es prestado por otra persona a cambio de una compensación económica, y existe una relación de dependencia entre el trabajador y el empleador, estamos hablando de una relación laboral, en efecto, especialmente en los últimos años, las relaciones laborales han cambiado, han aparecido nuevos tipos de relaciones laborales, por ejemplo, el trabajo a distancia.

La tecnología juega un papel importante en la gestión eficaz de las relaciones laborales en una empresa. Y si tienes una solución tecnológica para mejorar la gestión de personas, puedes dedicar tu tiempo a lo que realmente importa: tus empleados.

1) La relación laboral se regula gracias a:

- Estatuto de los Trabajadores
- Acuerdo mutuo
- Contrato de empleo
- Gestionar contratos y trámites administrativos
- Formalización de contratos adaptados automáticamente a los nuevos roles de los empleados y cláusulas contractuales adecuadas.

- Determinar las condiciones de trabajo, la remuneración y las reglas aplicables a las relaciones de trabajo de acuerdo con el convenio colectivo aplicable.
 - Firma electrónica y envío automático de contratos, anexos, acuerdos laborales a distancia, nóminas, etc.
- 2) Automatizar tareas para contratar nuevos empleados
- Cálculo automático de todos los conceptos en función de cada contrato de trabajo: ausencias y vacaciones, jornada laboral, bajas por enfermedad, horas extraordinarias, etc.
 - Crear nóminas de forma automática en base al concepto que se ajuste a cada contrato.
 - Digitalizar orientaciones y realizar reuniones de evaluación y seguimiento.

1.3.1. Parte débil de la relación laboral

Comunicación deficiente: la comunicación ineficaz o la falta de comunicación entre empleados y empleadores puede generar malentendidos, confusión y problemas de flujo de trabajo. Esto puede conducir a una disminución de la productividad y a un ambiente de trabajo tenso. (Sánchez, 2020).

- 1) Principio de protección: El régimen laboral busca proteger los derechos e intereses de los trabajadores, garantizando condiciones de trabajo justas y seguras. Esto implica la implementación de normas de seguridad y salud ocupacional, prohibición de discriminación laboral y protección contra despidos improcedentes.
- 2) El principio de igualdad: Se estipula que todos los trabajadores deben recibir igualdad de trato y oportunidades, sin discriminación por motivos de raza, color de piel, sexo, religión, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual u otros factores protegidos por la ley.
- 3) El principio de la libertad de asociación: Los trabajadores tienen derecho a afiliarse a sindicatos y participar en actividades sindicales, como la negociación colectiva. Esto implica que los empleadores no pueden interferir en el ejercicio de este derecho y deben respetar la autonomía sindical.

- 4) El principio de remuneración justa: Los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración justa e igualitaria por su trabajo, que les permita satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Esto implica el pago del salario mínimo, pago de horas extras y beneficios sociales.
- 5) El principio de estabilidad laboral: Los trabajadores tienen derecho a la estabilidad en el empleo, lo que significa que no pueden ser despedidos arbitrariamente o sin causa justificada. Se establecen procedimientos legales para la terminación de un contrato de trabajo, como el despido por justa causa o el despido mutuo.
- 6) Principio de jornada razonable: Se establecen límites a la duración máxima de la jornada laboral y al descanso semanal garantizado. También se regulan las horas extraordinarias y los descansos de la jornada laboral. (Vilca, 2018)

1.3.2.Relación laboral en los recursos humanos

- Este es un departamento cada vez más valorado por las empresas y que está directamente relacionado con los resultados del negocio.
- Una buena política de relaciones laborales y recursos humanos puede aumentar las ventas y mejorar la productividad general de los empleados.
- Es un gran placer trabajar con personas y para personas, con el fin de mejorar la calidad de su vida laboral. La posición que ocupan los especialistas en relaciones laborales y recursos humanos se encuentra a medio camino entre la empresa y los empleados.
- Su misión es satisfacer a ambas partes por igual. Algo que no siempre es fácil y presenta un verdadero desafío.
- El desarrollo de habilidades y competencias propias de las relaciones laborales y la gestión de personas nos ayudarán en nuestro día a día y no solo nos harán crecer profesionalmente, sino de forma más amplia.
- Las relaciones laborales y los recursos humanos es una profesión relacionada con las personas; y es por ello por lo que cambia según su evolución y cambios sociales.

- Algo que conlleva constantes oportunidades de crecimiento y desarrollo. Esta es una profesión con una larga historia, con una amplia gama de oportunidades. (García, 2017)

1.3.3.La relación de trabajo

Es una unión jurídica entre un empleado y un empleador. Existe cuando una persona realiza un trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una recompensa. A través de la relación laboral, se establecen derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador.

Las relaciones laborales han sido y siguen siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados al empleo en el ámbito laboral y de la seguridad social, la existencia de relaciones laborales es una condición necesaria para la aplicación de la legislación laboral y la protección social de los trabajadores, también es un punto de referencia clave para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores hacia sus empleados. (Josep Castells, 2001)

1.3.4.Contratos individuales y contratos colectivos

Un contrato de trabajo personal, independientemente de su forma o nombre, es un contrato en virtud del cual una persona se compromete a proporcionar trabajo personal a otro subordinado mediante el pago de un salario. (Artículo 20, numeral 2, del Código Federal del Trabajo). Asimismo, los contratos de trabajo deben cumplir con todos los principios de existencia y validez de los contratos, y por lo tanto ambas partes deben tener consentimiento y capacidad contractual, formalidad, etc.

En muchos lugares de trabajo, sin embargo, no se concluye un contrato, porque la ley considera estos casos, y en este caso se culpa al empleador por la falta de formalidad, es decir, la relación laboral continúa sin contrato escrito. y lleva consigo todos los derechos y responsabilidades del empleado para cumplir con las instrucciones del Negociado y el empleador para otorgar beneficios de acuerdo con la ley y cumplir con la ley. (Valenzuela, 2014).

La Ley del Trabajo otorga a los empleadores y empleados el derecho a organizarse para proteger sus intereses. La forma en que se agrupan los

empleadores y los empleados garantiza que sus intereses se protejan de manera más efectiva como grupo que individualmente. Estas formas organizativas se denominan “coaliciones” (Vázquez, 2003: 123). Un sindicato es una asociación de trabajadores o de empleadores establecida para investigar, mejorar y proteger sus intereses. La diferencia entre un sindicato y un sindicato es que el primero es temporal y se creó para proteger a los trabajadores, mientras que el propósito de un sindicato es investigar, mejorar y proteger los intereses de los trabajadores.

Una coalición no necesita registrarse y un sindicato sí. La ley no contiene requisitos para el establecimiento de un sindicato, excepto por un mínimo de 20 empleados y tres empleadores. Sin embargo, la ley establece varios requisitos para el registro de estas uniones, que no son necesarios para su existencia, pero sí para asegurar la representación y legitimidad ante terceros. (Roldán, 2020). En el centro de la legislación laboral se encuentra una comprensión de las relaciones laborales dinámicas y en evolución que buscan equilibrar los intereses de los empleadores y los trabajadores, reconociendo sus respectivos derechos y responsabilidades en un panorama socioeconómico en constante cambio.

Al abrazar la igualdad, la justicia social y la protección de la dignidad humana, los principios del derecho laboral sirven como pautas, forman el marco legal que rige la dinámica multifacética del lugar de trabajo y proporcionan una brújula moral que promueve una relación armoniosa entre el empleador y el empleado. La estructura jerárquica de las normas laborales, que entrelaza convenios internacionales, constituciones nacionales, códigos laborales, convenios colectivos y convenios individuales, crea un laberinto de fuentes legales, lo que requiere una interpretación y aplicación cuidadosas para garantizar resultados coherentes y justos en los conflictos laborales.

Un análisis exhaustivo de los principios generales del derecho laboral destaca la importancia de la igualdad de trato, la no discriminación y el debido proceso, contribuyendo al desarrollo de un sentido de inclusión, confianza y responsabilidad en el mercado laboral y, en última instancia, contribuyendo a una sociedad más inclusiva. La compleja red de relaciones laborales involucra no solo a las partes directas, sino también a diversos actores, incluidos

sindicatos, asociaciones de empleadores, organismos gubernamentales y la sociedad civil, cuya interacción influye en la trayectoria de las normas laborales, configurando la estructura de los derechos y obligaciones laborales.

CAPITULO

2

Código del trabajo



Código del trabajo

El término "código de trabajo" se refiere a un conjunto de leyes y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre empleadores y empleados en un país o región específica. También se conoce como legislación o código laborales. El código de trabajo establece los derechos y responsabilidades de los empleados y empleadores, así como las condiciones de empleo, la seguridad en el trabajo, las horas de trabajo, el salario mínimo, las vacaciones, las prestaciones sociales, la protección contra la discriminación laboral y otros aspectos relacionados con el ámbito laboral.

Estas leyes y regulaciones están diseñadas para proteger los derechos de los trabajadores, garantizar un entorno laboral seguro y promover la justicia y la equidad en las relaciones laborales. El código de trabajo puede variar de un país a otro, ya que cada jurisdicción tiene su propio marco legal específico en esta materia; es importante que tanto los empleadores como los empleados estén familiarizados con el código de trabajo aplicable en su país o región para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y proteger sus derechos e intereses en el lugar de trabajo.

2.1. Introducción, Elementos y partes del contrato individual del trabajo y De las Jornadas de trabajo y los descansos obligatorios

El contrato individual de trabajo es un acuerdo legal entre un empleador y un empleado, en el cual se establecen las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la relación laboral. Es un documento que define los derechos y obligaciones de ambas partes y regula aspectos importantes del empleo, como la duración de la jornada laboral, la remuneración, los beneficios, las vacaciones, las condiciones de trabajo y la terminación del contrato.

El contrato individual de trabajo debe ser firmado por ambas partes y suele contener información como el nombre y datos de identificación del empleador y el empleado, la descripción del trabajo a realizar, el salario o sueldo acordado, la duración del contrato (puede ser indefinido o por un período determinado), las

horas de trabajo, los beneficios adicionales, las políticas de ausencias y permisos, y las cláusulas de terminación del contrato.

Este tipo de contrato es importante porque establece las bases legales de la relación laboral, protegiendo los derechos de ambas partes y evitando malentendidos o conflictos. Además, en muchos países es un requisito legal tener un contrato de trabajo por escrito para poder demostrar la existencia de una relación laboral en caso de disputas o reclamaciones.

2.1.1. Los elementos principales de un contrato individual de trabajo suelen incluir:

1. Datos de identificación: El contrato debe contener la información personal y de identificación tanto del empleador como del empleado, como nombres completos, direcciones, números de identificación, etc.; 2. Descripción del trabajo: Se debe especificar claramente la naturaleza del trabajo que el empleado realizará, incluyendo tareas, responsabilidades y funciones específicas; 3. (Remuneración): El contrato debe establecer la forma y el monto de la remuneración que recibirá el empleado, ya sea por hora, salario mensual, comisiones u otros acuerdos; 4. (Jornada laboral): Se debe indicar el horario de trabajo, incluyendo los días y las horas de trabajo, así como las pausas y descansos establecidos por la ley; 5. (Duración del contrato): El contrato debe especificar si se trata de un contrato a plazo fijo, donde se establece una fecha de inicio y finalización, o si es un contrato indefinido sin una fecha de terminación específica; 6. (Beneficios y prestaciones): Se deben mencionar los beneficios adicionales que el empleado recibirá, como seguro de salud, vacaciones pagadas, días festivos, bonificaciones, entre otros; 7. (Cláusulas de terminación): Se deben establecer las condiciones y los procedimientos que se seguirán en caso de terminación del contrato, ya sea por parte del empleado o del empleador, incluyendo el preaviso requerido y posibles indemnizaciones; 8. (Confidencialidad y propiedad intelectual): Si el trabajo implica acceso a información confidencial o la creación de propiedad intelectual, es común incluir cláusulas que protejan esos derechos y establezcan las responsabilidades del empleado en relación con ellos.

Es importante destacar que los elementos específicos pueden variar según las leyes laborales y las prácticas locales de cada país. Por lo tanto, es recomendable consultar la legislación laboral vigente y buscar asesoría legal para asegurarse de que el contrato cumpla con los requisitos legales correspondientes.

2.1.2.Las partes que intervienen en un contrato individual de trabajo son:

1. (Empleador): Es la persona o entidad que contrata al empleado para realizar un trabajo. Puede ser un empleador individual (persona física) o una empresa, organización, institución u otra entidad (persona jurídica); 2. (Empleado): Es la persona que acepta trabajar para el empleador, acatando sus instrucciones y cumpliendo con las responsabilidades laborales establecidas en el contrato; 3. (Representante legal): En el caso de empresas o entidades, es posible que el contrato especifique el nombre y cargo del representante legal autorizado para firmar el contrato en nombre del empleador; 4. (Testigos): Para reforzar la validez y autenticidad del contrato, se pueden incluir testigos que presencien la firma de las partes y firmen el contrato como testigos.

Es importante tener en cuenta que la presencia de testigos o representantes legales puede variar según las leyes y regulaciones laborales de cada país. Por lo tanto, es recomendable consultar la legislación laboral y las prácticas locales para determinar quiénes deben ser las partes involucradas en un contrato individual de trabajo en una jurisdicción específica.

2.1.3.De las jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo se refieren al tiempo que los empleados dedican a realizar sus labores dentro de una organización o empresa. Estas jornadas pueden variar según las leyes laborales y las prácticas de cada país, así como el tipo de empleo y la industria en la que se trabaja. Algunos aspectos clave de las jornadas de trabajo son los siguientes

1. (Duración) Hace referencia al tiempo total que se espera que un empleado trabaje en un día laboral. La duración puede estar establecida en horas diarias, semanales o mensuales; 2. (Horario) Se refiere al período de tiempo durante el

cual los empleados deben estar presentes y disponibles para trabajar. Puede haber diferentes horarios, como horarios de trabajo diurnos, nocturnos o rotativos, dependiendo de la naturaleza del trabajo y las necesidades de la empresa; 3. (Descansos) Las jornadas de trabajo suelen incluir períodos de descanso y pausas para que los empleados puedan recuperarse y reponer energías. Estos descansos pueden ser breves, como pausas para el almuerzo, o más prolongados, como los períodos de descanso durante la jornada laboral; 4. (Días de trabajo) Se refiere a los días de la semana en los que los empleados están programados para trabajar. En muchos países, la semana laboral típica consta de cinco días de trabajo, de lunes a viernes, aunque también hay casos en los que se trabajan otros días, como los fines de semana; 5. (Horas extraordinarias) Estas se refieren a las horas de trabajo adicionales que exceden la duración normal de la jornada laboral establecida. En algunos casos, las horas extraordinarias pueden estar sujetas a compensación adicional o acuerdos especiales según las leyes laborales.

Es importante tener en cuenta que las leyes laborales pueden variar en diferentes países y puede haber regulaciones específicas para ciertas industrias o grupos de empleados, como los trabajadores a tiempo parcial o los empleados con contratos especiales. Por lo tanto, es fundamental consultar la legislación laboral local y los acuerdos colectivos aplicables para conocer los derechos y las regulaciones específicas sobre las jornadas de trabajo.

2.1.3.1. Los elementos que suelen estar presentes en las jornadas de trabajo incluyen

1. Horario de trabajo: Esto establece el período de tiempo durante el cual los empleados deben estar presentes y disponibles para trabajar. Puede incluir el inicio y finalización de la jornada laboral, así como los intervalos de descanso y las pausas programadas; 2. Duración de la jornada: Se refiere al tiempo total que se espera que los empleados dediquen al trabajo. Puede ser expresado en horas diarias, semanales o mensuales, dependiendo de la legislación laboral y las prácticas de cada país; 3. Descansos y pausas: Estos períodos de descanso durante la jornada laboral permiten a los empleados recuperar energías y descansar. Los descansos pueden variar según las leyes laborales y las políticas

de la empresa, y su duración puede estar determinada por la duración total de la jornada laboral; 4. Días de trabajo: Estos son los días en los que los empleados están programados para trabajar. En muchos países, la semana laboral típica consta de cinco días de trabajo, de lunes a viernes, aunque puede haber variaciones según las leyes y prácticas locales; 5. Horas extraordinarias: Estas son las horas adicionales trabajadas más allá de la duración normal de la jornada laboral establecida. Las horas extraordinarias pueden estar sujetas a regulaciones específicas y pueden implicar compensación adicional o acuerdos especiales según las leyes laborales y los contratos colectivos; 6. Turnos de trabajo: En ciertos sectores, como la industria de servicios o la atención médica, es común tener turnos de trabajo rotativos o nocturnos. Esto implica que los empleados trabajen en diferentes períodos del día o de la noche en un sistema de rotación; 7. Flexibilidad: Algunas empresas o industrias pueden tener políticas de horarios flexibles, permitiendo a los empleados ajustar sus horarios dentro de ciertos límites. Esto puede incluir opciones como trabajo a tiempo parcial, trabajo desde casa o horarios flexibles de entrada y salida.

Es importante tener en cuenta que los elementos específicos de las jornadas de trabajo pueden variar según las leyes y regulaciones laborales de cada país, así como las políticas y prácticas de cada empresa. Por lo tanto, es recomendable consultar la legislación laboral y los acuerdos colectivos aplicables para comprender los derechos y las regulaciones específicas relacionadas con las jornadas de trabajo.

2.1.3.2. Las partes que conforman las jornadas de trabajo son:

1. Inicio de la jornada: Es el momento en el cual se da comienzo a la jornada laboral. Generalmente, se establece una hora específica en la que los empleados deben estar presentes y disponibles para trabajar; 2. Periodos de trabajo: La jornada laboral se divide en diferentes periodos de trabajo, que pueden ser establecidos por la legislación laboral o las políticas de la empresa. Por ejemplo, se puede establecer un periodo de trabajo por la mañana y otro por la tarde, con un intervalo de descanso en el medio; 3. Descansos y pausas: Durante la jornada de trabajo, se incluyen periodos de descanso y pausas que permiten a los

empleados recuperarse y descansar. Estos descansos pueden variar en duración y frecuencia según las leyes laborales y las políticas internas de la empresa; 4. (Fin de la jornada) Es el momento en el que se da por finalizada la jornada laboral. Se establece una hora específica en la que los empleados pueden dejar de trabajar y cumplir con su horario laboral establecido; 5. (Horas extraordinarias) Son las horas adicionales que se trabajan más allá de la duración normal de la jornada laboral establecida. Las horas extraordinarias pueden estar sujetas a regulaciones específicas, como límites máximos de horas permitidas o requisitos de compensación adicional; 6. (Días de trabajo): Las jornadas de trabajo están vinculadas a los días de la semana en los que se espera que los empleados trabajen. En muchos países, se establece una semana laboral típica de lunes a viernes, aunque puede haber variaciones según las leyes y prácticas locales; 7. (Descanso semanal): Se refiere a un día completo de descanso que se otorga a los empleados en la semana, generalmente el domingo o algún otro día acordado. El descanso semanal es un derecho establecido en muchas legislaciones laborales.

Es importante tener en cuenta que los elementos específicos de las jornadas de trabajo pueden variar según las leyes laborales y las políticas internas de cada país y empresa. Por lo tanto, es recomendable consultar la legislación laboral aplicable y las políticas de la empresa para comprender los derechos y las regulaciones específicas relacionadas con las jornadas de trabajo.

2.1.4. Los descansos obligatorios

Los descansos obligatorios son períodos de tiempo establecidos por la legislación laboral en los que los empleados tienen derecho a interrumpir su trabajo y descansar. Estos descansos están diseñados para garantizar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como para promover un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. Los descansos obligatorios pueden variar según las leyes laborales de cada país, pero a continuación se mencionan algunos ejemplos comunes:

1. Descanso para el almuerzo o comida: Es un descanso de una duración determinada durante la jornada laboral en el cual los empleados tienen la oportunidad de tomar su comida principal. La duración del descanso para el

almuerzo puede variar según las leyes laborales y las políticas internas de cada país o empresa; 2. (Descanso para la merienda o refrigerio): Es un breve descanso que se otorga para que los empleados puedan tomar un refrigerio o merienda durante la jornada laboral. Este descanso generalmente es más corto que el descanso para el almuerzo; 3. (Descanso semanal): Es un día completo de descanso que se otorga a los empleados en la semana, generalmente el domingo o algún otro día acordado. El descanso semanal está destinado a permitir que los trabajadores se recuperen y disfruten de su tiempo libre; 4. (Descanso entre jornadas): Algunas leyes laborales establecen un período mínimo de descanso obligatorio entre el final de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente. Esto asegura que los empleados tengan suficiente tiempo para descansar y recuperarse antes de volver a trabajar.

Es importante tener en cuenta que los descansos obligatorios pueden variar en duración y frecuencia según las leyes laborales de cada país. Además, algunas ocupaciones o sectores pueden tener regulaciones especiales que se aplican a los descansos obligatorios. Por lo tanto, es fundamental consultar la legislación laboral local para conocer los derechos y las regulaciones específicas relacionadas con los descansos obligatorios.

2.1.4.1. Los elementos principales de los descansos obligatorios son los siguientes

1. Duración: Se refiere al tiempo específico asignado para el descanso obligatorio. Puede ser establecido por la legislación laboral o acuerdos colectivos y puede variar según el tipo de descanso; 2. Frecuencia: Indica con qué regularidad se deben tomar los descansos obligatorios. Puede haber descansos diarios, semanales o en otros intervalos establecidos por la legislación laboral; 3. Condiciones de otorgamiento: Pueden existir requisitos o condiciones específicas para que los empleados tengan derecho a tomar los descansos obligatorios. Por ejemplo, algunos descansos pueden estar condicionados a la duración de la jornada laboral o a la acumulación de cierto número de horas trabajadas; 4. (Procedimiento): Establece cómo se debe llevar a cabo el descanso obligatorio. Puede incluir instrucciones sobre cómo notificar a los superiores o cómo organizar la cobertura del trabajo durante el descanso; 5.

(Pago o compensación): Algunos descansos obligatorios pueden ser remunerados, lo que significa que los empleados continúan recibiendo su salario durante el período de descanso. En otros casos, la legislación laboral puede establecer una compensación adicional por los descansos que no se puedan tomar.

Es importante tener en cuenta que los elementos específicos de los descansos obligatorios pueden variar según las leyes laborales y las regulaciones de cada país. Por lo tanto, es fundamental consultar la legislación laboral aplicable y los acuerdos colectivos para comprender los derechos y las regulaciones específicas relacionadas con los descansos obligatorios en una jurisdicción particular.

En el contexto de los descansos obligatorios, las partes principales que se pueden identificar son:

1. Período de descanso: Es la parte del tiempo asignada específicamente para que el empleado descanse. Puede ser un intervalo determinado, como 30 minutos para el descanso del almuerzo, o un día completo para el descanso semanal;
2. (Momento de inicio y finalización): Se refiere al momento exacto en el que comienza y termina el descanso obligatorio. Esto se puede establecer por ley, acuerdo colectivo o políticas internas de la empresa;
3. (Autorización o notificación): En algunos casos, se puede requerir que el empleado informe a su supervisor o realice una solicitud para tomar el descanso obligatorio. Esto puede ser necesario para asegurar la cobertura adecuada de trabajo y garantizar una transición suave durante el período de descanso;
4. (Cobertura de trabajo): Para mantener la continuidad de las operaciones, puede ser necesario designar a otra persona para cubrir el trabajo del empleado que está tomando el descanso obligatorio. Esto asegura que las responsabilidades laborales se gestionen adecuadamente durante el período de descanso;
5. (Duración y frecuencia): Los descansos obligatorios pueden tener una duración y frecuencia específicas según lo estipulado por la legislación laboral. Por ejemplo, puede haber un descanso diario de 15 minutos cada cierta cantidad de horas trabajadas.

Es importante tener en cuenta que los elementos específicos de los descansos obligatorios pueden variar según las leyes laborales de cada país y las políticas

internas de la empresa. Por lo tanto, es fundamental consultar la legislación laboral aplicable y las regulaciones de la empresa para comprender los derechos y las regulaciones específicas relacionadas con los descansos obligatorios.

2.2. Del trabajo de mujeres, menores de edad y aprendices

2.2.1. Contrato del trabajo de mujeres y menores de edad

Restricción laboral para niños, niñas y jóvenes tercero, niños y jóvenes menores de 15 años. El empleador que viole esta ley pagará doble multa a un menor de 15 años, no estará bajo control. con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y prestaciones sociales, y serán sancionados con cuantiosa multa previsto en el artículo 95 de la Ley de la Niñez y la Adolescencia, y la clausura de la institución en caso de reincidencia. (CODIGO, D. T. (2012)).

Las dependencias gubernamentales, los jueces y los patronos deben cumplir con las leyes contenidas en la PARTE V, LIBRO I de la Ley de Niñez y Adolescencia, particularmente en lo relativo en la radicación del trabajo infantil, formación en responsabilidades como culturales y sociales, derechos laborales y sociales, y medidas de protección a la niñez y la juventud en el uso del trabajo. Contratante empleador, mayor de quince años deben apartarles dos horas diarias de su trabajo asignado, para que asistan escuela. (CODIGO, D. T. (2012))

Ningún menor se ausentará de la escuela para la educación básica, y si el empleador, por cualquier razón o cualquier medio, interfiere con el derecho del niño a la educación o induce al menor a la capacidad, negligencia o deserción escolar, será sancionado por el director regional del Trabajo o el Inspector del Trabajo en las jurisdicciones que no cuenten con un director Área, con la multa máxima prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. (CODIGO, D. T. (2012))

El trabajo juvenil hace que las personas que hayan cumplido quince años no excederán de seis horas diarias y treinta horas semanales, y se organizará de manera que no restrinja el ejercicio efectivo de su derecho a la educación. En cuanto a su remuneración, se estará a lo dispuesto en el artículo 119 del Código del Trabajo. Está prohibido utilizar mujeres y hombres menores de dieciocho

años en los sectores o tareas que se consideren peligrosos e insalubres. (C. D. C, 2005)

Se especificarán en un reglamento especial elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y la Niñez. Adolescentes, en colaboración con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil CONEPTI, según lo exige el Código de la Niñez y la Adolescencia y convenios internacionales que el país ha ratificado. Las siguientes formas de trabajo están prohibidas como Cualquier forma de esclavitud y prácticas análogas a ella, incluidas la venta y el tráfico de niños, la esclavitud y la servidumbre. (C. D. C, 2005)

El reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; el uso, reclutamiento u oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o espectáculos pornográficos y la trata de personas. Utilizar u ofrecer niños para actividades ilícitas, especialmente para la producción y tráfico de sustancias estupefacientes, tal como se define en los acuerdos internacionales pertinentes. Trabajos que, por su naturaleza o las circunstancias en que se realicen, puedan dañar la salud., (C. D. C, 2005)

Son prohibidas las actividades para menores de edad las que incluyen la producción de plomo blanco, plomo rojo o cualquier otro colorante tóxico y elaboración de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico; fabricar o fabricar explosivos, sustancias inflamables o corrosivas y trabajar en locales o lugares donde se fabriquen, procesen o almacenen dichos materiales; Tallar y pulir vidrios, moler metales con muela y trabajar en cualquier lugar o lugar donde sea común el polvo. (C. D. C, 2005)

Todas las empresas que emplean empleados mayores de dieciocho años y los menores de 21 años que trabajen bajo tierra, en minas o canteras, deberán someterse a un reconocimiento médico antes de realizar dichos trabajos para demostrar su capacidad este trabajo, así como controles médicos periódicos. Durante el examen médico inicial, se tomará una radiografía de tórax durante los exámenes médicos posteriores la periodicidad de las acreditaciones a que se refiere el artículo anterior será anual. (Trabajo, C. 2012)

Los exámenes previstos en los artículos anteriores serán realizados y certificados por un médico del Instituto de Salud del Ecuador. Seguro Social

(IESS) y no causará ningún costo a los menores, sus padres o sus representantes. El patrón tendrá a discreción del Inspector registra a las personas mayores de dieciocho años y menores de veintiún años que están empleadas o empleadas en las minas o canteras. en este archivo se hará constar la fecha de nacimiento, detalles específicos de la naturaleza de la ocupación. (Trabajo, C. 2012)

La primera fecha en que el trabajador se empleó en la obra subterránea, y se adjuntará un certificado apto para el uso certificado, que no incluye información médica. Cualquier lugar donde vivas los jóvenes que hayan cumplido los 15 años y las personas menores de 18 años deben llevar registros que muestren el nombre del empleador y la edad del empleado joven. Se debe verificar con acta de nacimiento o acta de nacimiento, el tipo de trabajo que se le ofrece, la duración del contrato de trabajo. (Trabajo, C. 2012)

La cantidad de horas trabajadas, el salario también recibe constancia de que el joven ha concluido o ha concluido la educación básica. Una copia de este registro será enviada al director regional de Personal, quien podrá requerir prueba de que considero necesario comprobar la exactitud de los datos publicados en el registro. Cuando la lesión o enfermedad de una mujer joven o de un hombre joven, si se piensa que ha sido causada por un trabajo prohibido para ellos o la lesión o enfermedad. (Trabajo, C. 2012)

En condiciones que violen las disposiciones de este capítulo o las leyes adoptadas, o prescritas en la PARTE V del LIBRO I de las Leyes de Menores y durante el período de la juventud, la ley asume que el accidente o la enfermedad es culpa del empleador Autoridades laborales y jueces de niñez y juventud y la comisión estatal de derechos puede controlar en cualquier momento el medio ambiente y las condiciones de trabajo de los jóvenes menores de quince años. (Trabajo, C. 2012)

El Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI) será responsable de implementar el sistema de inspección y vigilancia del trabajo infantil y apoyará participación ciudadana a través de supervisores sociales y mediadores comunitarios, vigilando el cumplimiento de las disposiciones legales y convenios internacionales sobre trabajo infantil. La

entidad gestora laboral que falsee tergiversar o tergiversar la información contenida en las actas o actas de inspección que realicen. (Trabajo, C. 2012)

Sin perjuicio de las sanciones civiles o penales que correspondan. Toda mujer trabajadora tiene derecho a doce semanas de licencia por maternidad paga hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples, el plazo se amplía en diez días. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico expedido por una autoridad médica. Médico del Instituto de Seguridad Social del Ecuador y, en su defecto, por otro especialista. (Echeverría, X. M. 2013)

El padre tiene derecho a 10 días de licencia retribuida por nacimiento de una hija o de un hijo en caso de parto normal; caso de parto múltiple o cesárea Se extenderá por otros cinco días. En el caso de una hija o hijo nacido prematuramente o en cuidados intensivos, la licencia de maternidad retribuida se extenderá por ocho días y cuando la hija o hijo nació con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible esto se acreditará mediante la presentación de un certificado médico. (Echeverría, X. M. 2013)

En el caso de que la madre fallezca durante el parto o durante la licencia de maternidad, el padre podrá utilizar todo o, en su caso, el resto del tiempo de crianza del hijo. la licencia corresponderá a la madre si no está muerta. El contrato de trabajo no puede ser rescindido porque la empleada está embarazada y el empleador no puede reemplazarla definitivamente dentro del plazo de doce semanas señalado en la disposición anterior. (Echeverría, X. M. 2013)

Durante este período, la mujer percibirá su remuneración íntegra, salvo disposición en contrario de la ley de seguridad social, siempre que pague igual o más garantías previstas en este Código. El caso de una mujer hasta un año de baja laboral por enfermedad que, según certificado médico, se deba al embarazo o al parto y la incapacite para trabajar, para rescindir el contrato de trabajo por este motivo. No se abonarán retribuciones por un período. (Ocampo, A. R. D. 2019)

Sin perjuicio de que El convenio colectivo prevé un período más largo. Lo dispuesto en el párrafo anterior no comprende las excepciones previstas en el

artículo 14 de este Código. En empresas de trabajo permanente con cincuenta o más el trabajador, el patrón deberá establecer un anexo o cerca de la empresa, o lugar de trabajo, un servicio de guardería para cuidar de sus hijos, proporcionado de forma gratuita atención, alimentación, instalaciones y utensilios para este servicio. (Ocampo, A. R. D. 2019)

Las empresas que no puedan cumplir con esta obligación directamente podrán cooperar con otras empresas o contratar a terceros para la prestación de este servicio. Durante los doce meses posteriores al parto, el día de la madre para amamantar tendrá una duración de seis horas, según las necesidades de la receptora. Los directores regionales de Trabajo son los encargados de vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que no las cumplan. (Ocampo, A. R. D. 2019)

Salvo en los casos previstos en el artículo 148, la infracción de las normas de trabajo de Las mujeres será multadas de acuerdo con el artículo 628 de este código y los delitos relacionados con el trabajo infantil y juvenil serán sancionados en consecuencia. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, la pena se duplicará en caso de reincidencia. El importe de la multa o multa será devuelto al menor o mujer perjudicada (Bayas, B. V. 2019)

Empresas en las que se fabrican, modifican, limpian, reparan, decoran, acaban, preparan para la venta, demuelen o destruyen productos o en las que se afecta la materia prima una transformación, constituida por empresas dedicadas a la construcción de naves, oa la producción, transformación y transmisión de energía eléctrica o cualquier clase de energía; Las actividades de construcción y obra civil, incluidas las obras de construcción, reparación, conservación, reforma y demolición. (Bayas, B. V. 2019)

Las empresas de transporte de personas y mercancías por carretera, ferrocarril, vía fluvial o aérea, incluida la carga y descarga de mercancías en muelles, embarcaderos, almacén o aeropuerto. Los trabajos no industriales son todos los trabajos que las autoridades no consideran industriales, agrícolas o marítimos. El examen médico de los adolescentes mayores de quince años debe tener en

cuenta los posibles riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y/o psicosociales. (Bayas, B. V. 2019).

Crear el desarrollo de las actividades laborales. Todos los menores de edad trabajan o trabajarán en empresas industriales, públicas o privadas, o en trabajos no industriales, deben someterse a un examen médico completo para declarar que son aptos para el trabajo. La revisión debe ser realizada por la unidad de ingeniería de seguridad y salud. de la Secretaría del Trabajo y Empleo, con sede en la ciudad de Quito, o de la Dirección Provincial de Salud de cada provincia o provincias dependientes. (Bayas, B. V. 2019).

Un contrato de aprendizaje es un contrato por el que una persona se obliga a prestar a otra por un tiempo determinado, que no debe exceder de uno años, sus servicios personales, a cambio de la enseñanza de las artes, el comercio o cualquier forma de trabajo manual, y un salario convenido un contrato de aprendizaje de jóvenes no podrá exceder de dos años para trabajos manuales y de seis meses para trabajos industriales o de otro tipo. (Bayas, B. V. 2019).

2.2.2. Contrato de aprendices

Un contrato de aprendices, también conocido como contrato de aprendizaje o contrato de formación, es un tipo especial de contrato de trabajo que se celebra entre un empleador y un aprendiz con el propósito de brindar capacitación y formación práctica en una determinada ocupación o profesión. El objetivo principal de este tipo de contrato es permitir que el aprendiz adquiera habilidades y conocimientos específicos relacionados con el trabajo que está desempeñando.

Se compromete a prestar servicios personales a otra persona por un período que no exceda un año a cambio de instrucción en artes, comercio u otras actividades artesanales y un salario acordado. Reglamento de Niñez y Adolescencia. Artículo 90 y siguientes. obra escultórica. Los niños y jóvenes pueden tener actividades educativas donde el trabajo es una parte importante de su educación general.

Estas actividades deberán realizarse en condiciones adecuadas a la edad, capacidades, condición física y desarrollo intelectual de los niños, respetando

sus valores morales y culturales y su derecho al descanso, la recreación y el juego. Los programas que incluyen actividades con un propósito declarado priorizan las necesidades educativas relacionadas con el desarrollo integral de los niños y jóvenes por encima de las metas productivas. código de trabajo. Artículos 157 y siguientes.

Un contrato de aprendizaje es un contrato en el que uno acuerda prestar servicios personales a otra persona por un período que no exceda un año a cambio de la colocación en un arte, oficio u otro tipo de trabajo y un salario acordado.

Trabajo creativo. Los niños y jóvenes pueden tener actividades educativas donde el trabajo es una parte importante de su educación general. Estas actividades deberán respetar los valores morales y culturales de los niños y su derecho al descanso, la recreación y el juego, y deberán realizarse en condiciones adecuadas a su edad, capacidades, condición física y desarrollo intelectual.

Los programas con actividades con un propósito declarado priorizan las necesidades educativas relacionadas con el desarrollo integrador de niños y jóvenes sobre metas productivas. Los aprendizajes combinan la capacitación en el trabajo con instrucción en el aula para proporcionar a los trabajadores los aspectos teóricos y prácticos de los trabajos altamente calificados. Los programas de aprendizaje están patrocinados por empleadores, grupos de trabajo y asociaciones de empleadores. La Oficina de Información y Capacitación para el Aprendizaje (OAIT), bajo la jurisdicción del Departamento de Servicios de Empleo (DOES), registra los programas de aprendizaje y capacitación. OAIT protege la salud de los aprendices, asegura la calidad del programa, garantiza el acceso equitativo a los aprendices y proporciona información y empleo integral a los patrocinadores, empleadores y capacitadores. OAIT es una afiliada del Consejo de Aprendizaje del Distrito de Columbia.

Los solicitantes de capacitación deben tener al menos 16 años y cumplir con los requisitos de elegibilidad especificados por el Patrocinador. Por lo general, los solicitantes deben demostrar al patrocinador que tienen la capacidad, la aptitud y la capacitación para dominar los conceptos básicos de la profesión y completar

la capacitación pertinente. Los empleadores potenciales trabajan con los representantes de la OAIT para desarrollar planes de capacitación en el lugar de trabajo, capacitación en el aula asociada y procedimientos operativos.

El contrato de aprendices es comúnmente utilizado para ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a personas jóvenes o con poca experiencia laboral, con el fin de facilitar su transición al mundo laboral y mejorar sus perspectivas de empleo en el futuro.

Los elementos esenciales de un contrato de aprendices pueden variar según las leyes laborales y regulaciones de cada país, pero generalmente incluye la siguiente información:

Identificación de las partes involucradas: Los datos personales del empleador y del aprendiz, incluyendo nombres completos, direcciones, números de identificación, etc.; (Duración del contrato) Se especifica el período de tiempo durante el cual el contrato estará en vigor, que suele ser limitado y vinculado al tiempo necesario para completar la formación requerida; (Formación y contenido) Se describe el tipo de formación que recibirá el aprendiz, tanto en términos de conocimientos teóricos como prácticos, y el contenido específico del programa de aprendizaje; (Horario de trabajo) Se establecen las horas de trabajo y los días laborables del aprendiz, así como los periodos de formación teórica y práctica; (Remuneración) Se especifica la cantidad de salario o compensación que recibirá el aprendiz durante la vigencia del contrato. Generalmente, el salario de los aprendices es menor que el de los empleados regulares debido a su condición de aprendiz; (Obligaciones y responsabilidades) Tanto el empleador como el aprendiz deben cumplir con ciertas obligaciones y responsabilidades, que se detallan en el contrato. Estas pueden incluir la asistencia regular a la formación, la realización de tareas específicas y el cumplimiento de las normas y políticas de la empresa; (Cláusulas de terminación) Se establecen las condiciones bajo las cuales el contrato puede ser rescindido antes de su vencimiento, tanto por el empleador como por el aprendiz.

Un contrato de aprendizaje o contrato de aprendices se establecen que estos se tratan de un tipo de contrato especial de trabajo principalmente diseñado para brindar, otorgar, establecer y dirigir la formación de oportunidades y capacitación

laboral a jóvenes, adultos o a cualquier persona que desean adquirir habilidades y conocimientos específicos en una determinada profesión o industria.

Este tipo de contrato suele incluir algunas características distintivas, como:

Objetivo formativo: El objetivo principal del contrato de aprendizaje es proporcionar al aprendiz una formación práctica y teórica en un campo específico, permitiéndole adquirir habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en esa área en el futuro; **(Duración limitada)** Los contratos de aprendices suelen tener una duración establecida y limitada, que varía según el país y la legislación local. Por lo general, suelen ser más cortos que otros tipos de contratos de trabajo; **(Salario diferencial)** El salario del aprendiz puede ser inferior al de otros empleados más experimentados en la misma posición, ya que se considera que están en un proceso de aprendizaje y adquisición de habilidades; **(Formación teórica y práctica)** Además del trabajo en el lugar de empleo, el contrato de aprendizaje puede incluir períodos de formación teórica, ya sea en el lugar de trabajo o en un centro de formación autorizado; **(Supervisión y seguimiento)** Los aprendices suelen estar bajo la supervisión y orientación de un trabajador más experimentado o un tutor designado, quien los guía durante el proceso de aprendizaje; **(Reconocimiento oficial)** En muchos países, los contratos de aprendizaje pueden estar respaldados por programas gubernamentales o sistemas de formación profesional que proporcionan un reconocimiento oficial de la formación recibida.

Es importante tener en cuenta que las regulaciones y leyes relacionadas con los contratos de aprendizaje pueden variar significativamente entre países y jurisdicciones. Por lo tanto, es fundamental consultar la legislación laboral y las normativas específicas de cada lugar para obtener información actualizada y precisa sobre los contratos de aprendices en esa región en particular.

2.2.3. Las partes involucradas en un contrato de aprendices son:

(Empleador) También conocido como empresa o entidad empleadora, es la parte que ofrece la oportunidad de formación y capacitación al aprendiz. El empleador se compromete a proporcionar la formación práctica necesaria y supervisar el desarrollo del aprendiz durante la duración del contrato; **(Aprendiz)** Es la persona que ingresa al contrato de aprendices con el objetivo de adquirir habilidades,

conocimientos y experiencia en una ocupación o profesión específica. El aprendiz se compromete a participar activamente en el programa de formación y cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato.

Estas partes llegarán a establecer las normas y regímenes del contrato donde acuerdan y firman el contrato de aprendices para establecer los términos y condiciones bajo los cuales se llevará a cabo la formación y capacitación. El contrato define las responsabilidades y derechos de cada parte y establece las reglas que regirán la relación laboral durante la vigencia del contrato.

Es importante tomar en cuenta que el contrato de aprendices cumpla con las leyes y regulaciones laborales sean aplicables en la jurisdicción en cualquier parte donde se llegue a realizar, para así de esta manera garantizar que tanto el empleador como el aprendiz estén protegidos y que se cumplan los requisitos legales previamente establecidos para este tipo de contrato de trabajo especializado.

2.3. De los salarios, sueldos, vacaciones y de las remuneraciones adicionales

2.3.1. De los salarios

Los salarios nos hablan de que son las remuneraciones o pagos que los empleados reciben a cambio de su trabajo. Representan la compensación económica que un empleador otorga a un empleado por los servicios prestados. Los salarios suelen ser expresados en términos monetarios y se establecen mediante acuerdos contractuales, leyes laborales o convenios colectivos.

A continuación, se presentan algunos aspectos clave relacionados con los salarios:

1. (Remuneración por el trabajo): El salario es la forma principal de remuneración que los empleadores proporcionan a sus empleados. Puede ser un salario fijo (monto constante), un salario por hora (monto por unidad de tiempo trabajada) o un salario por comisiones (porcentaje basado en ventas u objetivos alcanzados), entre otros;
2. (Cálculo del salario): La forma en que se calcula el salario puede variar según el país

y las leyes laborales. Por lo general, se tiene en cuenta el tiempo trabajado, el nivel de habilidad requerido para el trabajo, la productividad, la responsabilidad, la experiencia y otros factores relevantes; 3. (Periodicidad de pago): Los salarios se pagan con una periodicidad establecida, que puede ser mensual, quincenal, semanal u otra determinada por la legislación laboral o el contrato de trabajo. Esta periodicidad indica cada cuánto tiempo se realiza el pago de los salarios devengados; 4. (Deducciones y retenciones): En algunos casos, se pueden realizar deducciones o retenciones legales o acordadas contractualmente en el salario del empleado. Estas pueden incluir impuestos, contribuciones a la seguridad social, pagos de seguros, descuentos por préstamos u otras obligaciones financieras; 5. (Incrementos salariales): Los salarios pueden ser objeto de ajustes o incrementos periódicos según las políticas de la empresa, los acuerdos colectivos o los convenios salariales. Estos ajustes pueden estar basados en la inflación, el rendimiento del empleado, la antigüedad en el puesto, entre otros factores; 6. (Salario mínimo): En muchos países, existe una regulación que establece un salario mínimo, que es el monto más bajo que un empleador puede legalmente pagar a sus empleados. El salario mínimo tiene como objetivo garantizar un nivel mínimo de ingresos para los trabajadores y protegerlos de la explotación laboral.

Es importante tener en cuenta que los salarios pueden variar ampliamente según la ubicación geográfica, la industria, el nivel de experiencia y otros factores. Además, las leyes laborales y las regulaciones pueden influir en la forma en que se establecen y administran los salarios. Por lo tanto, es necesario consultar la legislación laboral aplicable y las políticas de la empresa para comprender los derechos y las regulaciones específicas relacionadas con los salarios en una jurisdicción particular.

Los sueldos se tratan de una forma de remuneración que los empleadores otorgan a sus empleados por los servicios prestados. A diferencia de los salarios, que generalmente se calculan en función de una cantidad por hora trabajada, los sueldos suelen ser una cantidad previamente fijada o ya establecida en el

contrato pagada de manera regular, ya sea mensual, quincenal o semanal dependientemente de cómo se haya llevado a cabo el contrato.

2.3.2.Sueldos

A continuación, se presentan algunos aspectos clave relacionados con los sueldos:

1. Características fijas: Los sueldos se establecen como una cantidad fija, acordada previamente entre el empleador y el empleado. Este monto se paga en forma regular, independientemente del número de horas trabajadas; 2. Periodicidad de pago: Los sueldos se pagan con una periodicidad establecida, que puede ser mensual, quincenal, semanal u otra determinada por la legislación laboral o el contrato de trabajo. Esta periodicidad indica cada cuánto tiempo se realiza el pago del sueldo acordado; 3. Exención de horas extras: A diferencia de los salarios, los sueldos generalmente no incluyen el pago adicional por horas extras trabajadas. Esto significa que, aunque el empleado trabaje más horas de las estipuladas en su contrato, el sueldo acordado se mantiene sin cambios; 4. Componentes adicionales: Aunque los sueldos suelen ser una cantidad fija, es posible que se incluyan componentes adicionales en la remuneración, como bonificaciones, comisiones, incentivos o beneficios complementarios. Estos componentes pueden variar según la política de la empresa y los acuerdos contractuales; 5. (Escala salarial): En algunas organizaciones, los sueldos se establecen en función de una escala salarial que considera la experiencia, la posición dentro de la empresa y otros factores relevantes. Esta escala salarial puede determinar diferentes niveles de sueldos para empleados en diferentes etapas de su carrera o con diferentes responsabilidades laborales.

Es importante tener en cuenta que los sueldos pueden variar ampliamente según la industria, el nivel de experiencia, la posición y otros factores. Además, las leyes laborales y las regulaciones pueden influir en la forma en que se establecen y administran los sueldos. Por lo tanto, es necesario consultar la legislación laboral aplicable y las políticas de la empresa para comprender los derechos y las regulaciones específicas relacionadas con los sueldos en una jurisdicción particular

2.3.3. Remuneraciones

La remuneración es el pago que recibe un empleado a cambio por los servicios prestados a un empleador. La remuneración debe ser justa y equitativa, y tiene que ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia como la alimentación, la vivienda, la salud, etc. Debe ser ajustado a la cantidad y calidad del trabajo realizado. Es la principal obligación del empleador y el principal derecho del trabajador.

Tipos de remuneración:

Formas de remuneración (Art 13). Los contratos con sueldo o jornal se establecen considerando, una unidad de tiempo determinada. Contrato por participación es aquel en el que el trabajador recibe una parte de las ganancias de los negocios del empleador, como compensación por su trabajo. El pago es mixto cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador tiene derecho a una parte del resultado del negocio del empleador, como recompensa por su trabajo.

Salario: Es el monto de dinero que recibe un empleado entregado por su empleador por un lapso establecido, usualmente un mes. El salario puede ser fija, pero también puede cambiar según el desempeño del trabajador o de otros factores. Es una forma de compensar al empleado por su trabajo, sus habilidades y su contribución a la organización y también puede incluir beneficios no monetarios, como seguros, vacaciones o capacitación sin embargo debe ser justa, equitativa y acorde al mercado laboral y a la legislación vigente.

Salario fijo o sueldo: Es el salario que se le entrega al trabajador sin importar la cantidad de trabajo que haya realizado. El salario fijo se determina en función de la jornada laboral, el nivel de responsabilidad, la cualificación y la experiencia del trabajador. El salario fijo es el tipo de salario más frecuente en los contratos laborales y suele estar sujeto a las normas legales y los convenios colectivos.

Salario variable: Es el salario que se le entrega al trabajador dependientemente según la cantidad de trabajo que haya realizado el empleado. De esta manera se dice que el monto del salario variable que recibe un empleado o grupo de empleados puede variar según varios diversos factores los cuales pueden ser,

como las ventas, los objetivos cumplidos o la productividad que se haya tomado en cuenta.

Honorarios. Los honorarios son la retribución económica que se le otorga a un empleado por la realización de un trabajo específico, el cual suele tener una duración determinada y un grado de especialización elevado. Se calculan en función del tiempo dedicado, la complejidad del trabajo y la cualificación del profesional, y se establecen mediante un contrato o una factura se diferencian por una prestación de servicios independiente y autónoma.

Comisiones. Es una cantidad de dinero pagada a un trabajador por la venta de un producto o servicio. Las comisiones con frecuencia son un porcentaje del precio de venta y puede cambiar según el tipo de producto o servicio vendido y como también la experiencia del trabajador; (Comisiones por venta) Es la comisión que se le entrega al trabajador por cada producto o servicio que vende;(Comisiones por volumen de ventas) Es la comisión que se le entrega al trabajador según el volumen de ventas que hace.

Bono. El bono es una cantidad de dinero que se le entrega a un trabajador como recompensa por su buen rendimiento general. Los bonos suelen ser entregados al final del año, y pueden cambiar según las metas logradas por el trabajador;(Bono por objetivos) es el incentivo económico que se otorga al trabajador por cumplir con ciertas metas;(Bono por desempeño) es el incentivo económico que se otorga al trabajador por su rendimiento global.

Beneficios. Los beneficios son un conjunto de servicios que se brindan a los trabajadores, como seguro de salud, seguro dental, seguro de vida, vacaciones, días de enfermedad, etc. Los beneficios suelen ser asumidos por el empleador, y pueden variar según el tipo de empresa y el número de empleados;(Beneficios de salud) son los servicios que ofrecen cobertura sanitaria a los trabajadores y sus familiares;(Beneficios dentales) son los servicios que ofrecen cobertura odontológica a los trabajadores y sus familiares;(Beneficios de vida) son los servicios que ofrecen cobertura de vida a los trabajadores y sus familiares;(Beneficios de vacaciones) son los servicios que ofrecen días de descanso pagado a los trabajadores;(Beneficios de días de enfermedad) son los

servicios que ofrecen días de descanso pagado a los trabajadores por enfermedad.

2.3.3.1. Remuneraciones adicionales

Derecho a la tercera remuneración (Art.111): Los empleadores deben abonar a sus trabajadores, cada mes, el equivalente a la doceava parte de los ingresos que reciban durante el año calendario, como décima tercera remuneración o bono navideño. Si la trabajadora o el trabajador lo solicita por escrito, podrá cobrar este valor de forma acumulada, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año.

Derecho a la decimocuarta remuneración (Art. 113): Adicionalmente a todos los ingresos que actualmente reciben, los trabajadores tendrán derecho a una bonificación mensual que corresponde a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general, sin que esto afecte a las demás remuneraciones que les corresponden.

2.3.3.1.1. Vacaciones

Las vacaciones laborales son un beneficio que los empleados obtienen de sus empleadores para disfrutar de un tiempo libre remunerado. Durante este tiempo, los empleados pueden dedicarse a actividades que les resulten placenteras, como descansar, viajar o compartir con sus familias. Las vacaciones laborales contribuyen al bienestar y la productividad de los trabajadores, así como a su satisfacción laboral.

Vacaciones anuales irrenunciables (Art 72): El derecho a las vacaciones anuales es inalienable y no se puede sustituir por una compensación económica. Todo contrato de trabajo ya establecido debe garantizar que el trabajador tenga el derecho a sus respectivas vacaciones las disfrute antes de finalizar la relación laboral, excepto en el caso previsto en el artículo 74 de este Código.

CAPITULO

3

Formas de terminación del contrato de trabajo y el fondo de reserva



Formas de terminación del contrato de trabajo y el fondo de reserva

El contrato de trabajo es el principal instrumento para el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Define las condiciones bajo las cuales el empleado realizará tareas específicas autorizadas por el empleador. Los derechos y obligaciones de las partes surgen del contrato de trabajo y son prueba necesaria cuando se solicita la asistencia de un juez en caso de desacuerdo o falta de acuerdo.

3.1. Formas de terminación el contrato de trabajo

3.1.1. De la terminación del contrato de trabajo

- **Por razones específicas en el contrato**

Al momento de realizar el contrato de trabajo se establecieron sus causas para la terminación de este una vez realizadas las causas se dará fin al contrato.

- **Por acuerdo de las partes**

El acuerdo mutuo de las partes en el contrato es una declaración que permite al empleador y al empleado hacer y/o aceptar una propuesta para cancelar el empleo y/o aceptarla en el sitio web de la oficina de empleo y recibir confirmación inmediata de la misma, por ello es jurídicamente fiable como base para la celebración de una relación laboral.

- **Después del final del periodo de trabajo o el proveedor de servicios contractual**

Únicamente la terminación efectiva del tiempo de trabajo cubierto por el contrato de trabajo, empleo o servicio no pone fin de inmediato a la relación laboral, sino que el empleador debe cancelar el salario pagado al trabajador por convenio.

- **En relación con la muerte o incapacidad del empleador o la terminación de la entidad legal del cliente**

En ausencia de un representante o heredero legales para continuar la empresa o negocio La terminación del empleo por muerte del empleador se produce

cuando nadie continúa con el negocio. Los herederos potenciales tienen un tiempo limitado para decidir si están o no listos para hacerse cargo de la empresa.

- **En relación con la muerte de un empleado o incapacidad permanente y total**

Impide por completo al asegurado ejercer cualquier profesión u oficio y daño anatómico o disfunción terminal.

- **Debido a desastres naturales o eventos de fuerza mayor que dificulten el trabajo como incendios, terremotos, tormentas**

La fuerza mayor, o casualidad, es un evento inesperado que no se puede resistir, como un naufragio, un terremoto, una captura por parte de los enemigos, un abuso de poder por parte de un funcionario, etc. Los dos elementos esenciales de la definición de caso fortuito y fuerza mayor son la imprevisibilidad; no resistir o evitar el evento o circunstancia. En el caso de un evento aleatorio, su factor distintivo es la imprevisibilidad, es decir, la imposibilidad de predecir sus acontecimientos, considerando las posibilidades de la vida social y los hechos o conjunciones ordinarias. En caso de accidente, la imposibilidad de prever su ocurrencia extingue la responsabilidad del contratista o partes, y en especial del patrón. Esto es un terremoto, un fenómeno similar ocurre de repente y temprano, por lo que pierdes la capacidad de predecir y reaccionar.

- **A discreción del empleador en los casos previstos en el art.172 de este código**

Un empleado involuntario es un empleado que puede dejar de trabajar en cualquier momento. Por lo tanto, el empleador del empleado en cuestión puede despedir al empleado sin motivo.

- **Según la voluntad del trabajador según el art. 173 de este Código**

Un trabajador puede rescindir una relación de trabajo o un contrato de trabajo con la autorización del inspector del trabajo, si una de las partes ha sobrevenido por las causas previstas en la ley vigente.

- **Por desahucio**

Es una renuncia por escrito mediante la cual el empleado informa al empleador de su deseo de terminar el empleo, incluso por vía electrónica.

3.2. Fondos de reserva

Los Fondos de Reserva son un valor que un trabajador acumula durante sus años de trabajo, el cual corresponde a una remuneración de cotización de \$8,33 y puede capitalizarse directamente en el IESS o pagarse mensualmente. Si el empleador no paga el fondo de reserva dentro de los primeros quince días del mes siguiente al mes correspondiente, se producirá una mora con los aumentos y sanciones correspondientes.

Este fondo te permite tener capital o bienes para tu jubilación, los cuales puedes ahorrar o invertir, recuerda que disfrutarás de este fondo luego de cumplir un año de trabajo continuo, es decir a partir del mes 13 de trabajo.

Para solicitar el retiro en el IESS se requiere haber acumulado 36 depósitos. No obstante, los afiliados desempleados mayores de 60 años con 40 años de servicio o jubilados pueden presentar solicitudes independientemente del número de aportes. Las personas que no lo acumulan lo ven reflejado en su rol de pagador.

El fondo de reserva necesita ser pagado, los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores mensualmente en julio. En caso de que no se realice el pago, se seguirán ingresando dichos valores. La autoridad tiene la obligación de asegurarse de que el empleador cumpla.

El fondo de reserva no tiene que ser pagado por el Instituto de Seguridad Social, para esto el trabajador tuvo que proponer una acción judicial si quería cobrar los fondos de reserva. El empleador pagará la cantidad correspondiente y la sentencia la aceptará en todo o en parte, si este no es cobrado el fondo de reserva necesita ser devuelto.

El miembro que haya alcanzado la edad mínima de jubilación puede obtener un reembolso completo, aunque no complete el número, el fondo de reserva tiene intereses capitalizados.

Para socios desempleados, el trámite de pago debe realizarse en la Oficina de Fondos de Terceros de cada Dirección Regional del IESS. En el caso de familiares fallecidos, en cambio, la solicitud la realiza el beneficiario o familiar del Departamento de Financiamiento a Terceros y el Departamento de cada Dirección Estatal.

Para recibir dinero, el Miembro o Deudor debe registrar una cuenta bancaria en el sitio web del IESS y autenticarse con un Centro de Servicio Universal o Agente del IESS.

3.2.1. ¿Cuáles son los beneficios de acumularlos?

Al acumular ahorros, tendrás más dinero disponible cuando solicites un préstamo quirografario con el Biess. Los socios podrán reclamar hasta el 95% del monto acumulado en la reserva como monto de los préstamos quirografarios. Si decide retirar parte de su saldo, al menos tendrá acceso a crédito por el saldo acumulado restante. La reserva es una garantía para préstamos no garantizados. Así que, si no pagas la cuota, Biess te garantiza tu dinero.

3.2.2. ¿Qué pasará en 3 años?

Una vez cumplidos los 36 meses o 3 años de ahorro, el IESS reenviará el dinero al trabajador cada mes, independientemente de si el dinero fue retirado, salvo que se realice una nueva solicitud de financiamiento.

3.2.3. ¿Qué propone la Comisión?

El informe de la Comisión establece que la mitad de las contribuciones se destinarán al fondo de reserva. Esto significa que el 4% de sus ganancias debe depositarse en su cuenta de ahorros durante 2-3 años. Los afiliados pueden decidir si ahorrar con una institución financiera privada o con cuentas. Actualmente, los afiliados solo pueden acumular estos ahorros en el Biess. El 4,33% restante todavía se puede ejecutar mensualmente.

3.3. Cesantía

El afiliado es responsable de realizar un aporte al IESS del 9,45% de su sueldo o jornal; mientras que, al patrón, el 11,15% del salario de los trabajadores. De estos aportes, el IESS destina el 2% a un fondo o cuenta individual del trabajador

denominado cesantía. Sin relación de dependencia, el paro está a disposición de los afiliados. No se otorga cesantía a los afiliados al Seguro Social Rural.

3.3.1.¿Cuándo puedo retirar?

Puede cancelar su desempleo solo si renuncia a su trabajo y tiene aportes acumulados de otro empleador durante al menos dos años. Las publicaciones no tienen que ser consecutivas. Además, debe haber estado desempleado durante al menos dos meses para solicitar el seguro de desempleo.

3.3.2.¿Cómo puedo retirar dinero?

También necesitarás una clave de acceso al IESS ya que podrás retirar tus fondos para el retiro a través del portal web del IESS. Abra la ventana de Trámites Virtuales en el portal web del IESS. Desde allí, seleccione la opción "Socio" y haga clic en la opción "Desempleado". Ingresa tu número de cédula de ciudadanía y contraseña del IESS. Seleccione "Servicios de incentivos de reasentamiento" y proceda a la opción "Solicitar retiro de jubilación".

3.3.3.¿Cuáles son los beneficios del aumento del desempleo?

El monto acumulado en la cuenta de desempleo se utilizará como garantía para solicitar préstamos sin garantía de Bees. Cuanto mayor sea la cantidad de beneficios de jubilación acumulados, mayor será el crédito disponible. Sin embargo, si el miembro actualmente tiene un préstamo sin garantía, no es posible solicitar la expulsión. Qué propone la Comisión La propuesta de reforma establece que el 2% de cotización que pagan los afiliados al fondo de desempleo se mantendrá, pero no será deducible hasta la jubilación.

3.4. Cálculo de liquidaciones y las actas de finiquito

Las actas de finiquito son documentos que se emiten cuando se termina una relación laboral entre un empleador y un trabajador, y se establece el pago de los derechos que le corresponden al trabajador. Estos documentos tienen una gran importancia legal, ya que sirven como prueba de que se ha cumplido con las obligaciones laborales, permiten al trabajador acceder a beneficios sociales como el seguro de desempleo, la jubilación o la exoneración. (Aclec, 2021)

Este documento debe ser firmado por ambas partes y presentado ante el inspector del trabajo para su aprobación, es obligatoria en todos los casos de terminación de la relación laboral, ya sea por desahucio, despido intempestivo o renuncia voluntaria. Debe contener el detalle de los valores entregados al trabajador, tales como remuneraciones, indemnizaciones, bonificaciones, vacaciones, décimos, etc. (Aclec, 2021)

3.4.1. ¿Dónde se genera el acta de finiquito?

Para generar el acta de finiquito, el empleador debe acceder al Sistema Único de trabajo (SUT) del Ministerio de Trabajo mediante la página web. Allí, debe ingresar con su usuario y contraseña, completar el formulario en línea del trabajador cesante, adjuntar la constancia de pago y el acta de finiquito firmada por ambas partes. El empleador cuenta con un plazo de 30 días para efectuar y registrar el acta de finiquito en el sistema. (trabajo, 2021)

3.4.2. ¿Qué pasa si no firma el acta de finiquito?

Si no firma el acta de finiquito, puede tener varias consecuencias, dependiendo de la situación:

- Si el empleador no paga lo que corresponde por el trabajo, tiene derecho a reclamar. Una forma de hacerlo es firmando el acta de liquidación con la frase “no conforme” y presentando una papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Este servicio intentara resolver el conflicto de forma amistosa, si no se llega a un acuerdo, puede demandar al empleador ante el Juzgado de lo Social. (Carrasco, 2019)
- En caso de que no esté de acuerdo con firmar el acta por falta de un representante de los trabajadores o un ministro de fe, tiene el derecho de rechazarla hasta que se garantice la asistencia. El empleador debe proporcionar las condiciones necesarias para que se realice esta gestión y puede enfrentar consecuencias legales si no lo hace. (Carrasco, 2019)
- Si el trabajador no acepta el finiquito por algún motivo, el empleador tiene varias opciones para cumplir con sus obligaciones de pago y evitar posibles reclamaciones. Una opción es enviarle un burofax indicándole

que el finiquito está disponible para su cobro, ingresar el importe en su cuenta bancaria y consignar en el juzgado. Con cualquiera de estas acciones el empleador demuestra que ha pagado lo que le corresponde al trabajador y que tiene prueba de ello. (Carrasco, 2019)

En caso de que no esté de acuerdo con la de finiquito o considera que los derechos laborales han sido vulnerados, le dispone a un plazo de 60 días hábiles desde la fecha que se despidió para presentar una demanda judicial contra la empresa. Si no presenta dicha demanda en el plazo establecido, le tomaran como renuncia a sus acciones legales. (Carrasco, 2019)

3.4.3.¿Quién tiene derecho a cobrar el finiquito?

El trabajador que finaliza su relación laboral con el empleador tiene derecho a recibir el finiquito. El finiquito debe ser emitido por el empleador dentro de los plazos establecidos por la ley, que varían según el tipo de contrato y la causa de extinción. Si el empleador no cumple con este requisito, el trabajador puede reclamar judicialmente el pago y una indemnización por daños y perjuicios. (Dánes, s.f.)

3.4.4.¿Cómo es el pago de finiquito?

Es el pago que corresponde al trabajador cuando termina la relación laboral. El pago es un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde la fecha de término del contrato, se puede efectuar a través de los portales electrónicos Mi DT y Tesorería en Línea, si existe un pacto entre las partes, el pago se puede fraccionar, mediante un documento escrito y con la intervención de un ministro de Fe. (Dánes, s.f.)

3.4.5.Tipos de finiquito

- **Finiquito por despido:** cuando el empleador decide poner fin al contrato de trabajo por alguna razón legal o injustificada. (Pacheco, s.f.)
- **Finiquito por retiro:** cuando el trabajador decide terminar el contrato de trabajo por su propia voluntad o renuncia. (Pacheco, s.f.)

- **Finiquito por término de contrato:** cuando el contrato de trabajo finaliza por vencimiento del plazo, conclusión de la obra o mutuo acuerdo entre las partes. (Pacheco, s.f.)
- **Finiquito por causas ajenas a la voluntad de las partes:** cuando el contrato de trabajo termina por hechos no imputables a los contratantes, como muerte, incapacidad, quiebra o interrupción de actividades. (Pacheco, s.f.)

3.4.6.¿Cómo se maneja el finiquito por renuncia voluntaria?

La renuncia voluntaria implica la finalización del vínculo laboral por iniciativa del trabajador o por mutuo acuerdo con el empleador. En esta situación, el trabajador tiene derecho a percibir una compensación del 25% del monto correspondiente a la última remuneración mensual por cada año de servicio prestado a la misma empresa, así como la liquidación adeudada de las vacaciones, décimos y bonificaciones. (Rodríguez, 2022)

3.4.7.¿Cuál es la diferencia entre liquidación y finiquito?

La diferencia entre liquidación y finiquito es que el finiquito es un documento que acredita la terminación del contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador. En él se detallan los conceptos que el empleador debe abonar al trabajador por los servicios prestados, tales como los días trabajados, las vacaciones no disfrutadas, los décimos y las bonificaciones adeudadas. (Arrieta, s.f.)

La liquidación en cambio es el pago que el empleador está obligado a hacer al empleado cuando el contrato de trabajo se termina por una causa imputable al empleador, como un despido sin justa causa o una violación grave de los derechos del trabajador, tiene como objetivo compensar al empleado por los daños y perjuicios que le ocasiona la pérdida de su empleo y por los derechos laborales que no le fueron reconocidos durante la relación laboral. (Arrieta, s.f.)

3.4.7.1. Cálculo de Liquidaciones

La conciliación se refiere al proceso de determinación de los pagos finales que el empleador debe pagar al empleado una vez finalizado el contrato. Esta es también la indemnización por despido que se paga al trabajador como parte del

contrato por los servicios que este, presto durante un tiempo determinado después de dejar el trabajo a petición propia, para lo cual el centro de trabajo debe considerar y pagar al trabajador la correspondiente solicitud de cancelación del empleo.

El estado de facturación es un proceso que determina la cantidad de dinero que recibirá un empleado al terminar su relación laboral con un empleador. Este cómputo, también llamado devengo, incluye varios conceptos como salarios no pagados, vacaciones no disfrutadas, pagos proporcionales, indemnizaciones por despido y otros beneficios sociales según las leyes y contratos laborales. El objeto del contrato es garantizar que tanto el empleador como el trabajador cumplan con todas las obligaciones y derechos establecidos al final de la relación laboral.

Este cálculo debe hacerse con precisión y equidad, teniendo en cuenta la normativa laboral aplicable y los acuerdos especiales entre las partes. Se recomienda la ayuda de un experto para el arreglo, ya sea a través de un contador, un departamento de recursos humanos o un abogado laboral, para que las cosas funcionen sin problemas y se cumplan todas las obligaciones derivadas de la ley y el contrato.

Cuando hablamos de finiquito laboral, normalmente nos referimos a la finalización del contrato de trabajo (cuando finaliza la relación entre la empresa y el trabajador) o a la disposición del salario mensual o quincenal según la fecha de pago pactada en el contrato de trabajo (principalmente salario). Un contrato de trabajo puede ser rescindido por muchas causas, pero en todo caso el empleador debe velar por la adecuada liquidación de sus trabajadores.

3.4.7.2. Objetivos de del Cálculo de Liquidaciones

- El propósito de calcular la indemnización por despido es determinar de manera justa y precisa cuánto debe recibir un empleado al finalizar el empleo. Este proceso pretende alcanzar los siguientes objetivos:
- Cumplir con las obligaciones derivadas de la ley: El objeto de la contabilidad es asegurar el cumplimiento de las obligaciones en relación con el colaborador.

- Protege los derechos de los trabajadores: El propósito del acuerdo es proteger los derechos de los trabajadores al garantizar que reciban los pagos y beneficios a los que tienen derecho después de la terminación del empleo. Esto incluye asegurarse de que se le paguen los salarios y beneficios no pagados, así como el pago de una compensación adicional anticipada en caso de despido injustificado o terminación del empleo.
- Terminación clara y justa: El propósito del finiquito es lograr una terminación clara y justa de la relación laboral. El propósito del cálculo correcto de los montos a pagar es evitar disputas y conflictos posteriores entre el empleado y el empleador y asegurar una diferencia suficiente y justa.
- Observar las condiciones del contrato: Si existe un contrato laboral o especial entre el patrón y el trabajador, la facturación se realiza de acuerdo con las disposiciones establecidas para el dicho contrato. Esto puede incluir el pago de bonos, comisiones u otros beneficios previamente acordados. El propósito de calcular la indemnización por despido es determinar de manera justa y precisa cuánto debe recibir un empleado al finalizar el empleo.

3.4.7.3. Factores del Cálculo de Liquidaciones

Para que el proceso de liquidación transcurra sin problemas, debe conocer los factores incluidos en el contrato de trabajo, porque la suma de estos factores determina el tamaño de su liquidación. Estos son:

- Salarios no pagados. El salario, las horas extras y las bonificaciones están incluidas en el precio.
- Redundancia Son prestaciones sociales que el empleador debe pagar a sus trabajadores anualmente en proporción al tiempo trabajado.
- Un interés diferente. Las empresas deberán pagar a los trabajadores directamente de la nómina el beneficio del valor de los despidos.
- El interés legal es del 12% anual y la empresa debe pagar el interés al trabajador el 31 de diciembre de cada año. La empresa deberá pagar este interés a más tardar el 31 de enero siguiente.

- Prima. Cada empresa debe pagar a sus empleados un salario mensual por cada año de servicio como cuota de servicio, o si la relación laboral es menor a un año, el pago corresponde a la jornada laboral del empleado.
- Día festivo. En Ecuador, las vacaciones pagadas son de 15 días hábiles por cada año laboral. Compensación. En una relación laboral de duración determinada, el valor pagado por el empleador es el tiempo que falta para cumplir el contrato de trabajo; Terminada la obra, el valor no será inferior a 15 días. En el caso de relaciones laborales temporales, el trabajador que gana menos de 10 salarios mínimos legales tiene derecho a 30 días de salario, siempre que el tiempo de servicio del trabajador no exceda de 1 año. Si el empleado tiene más de 1 año seguido, se pagan 20 salarios adicionales por 30 días básicos. En cambio, si el salario es superior a 10 salarios mínimos legales mensuales, tiene derecho a 20 días de salario si el servicio no excede de un año consecutivo, y si excede recibe un salario. 15 días de salario para empleados, 20 días básicos.

3.5. De la jubilación patronal, del servicio doméstico, los Artesanos y trabajo para personas con discapacidad.

3.5.1. Jubilación Patronal

El artículo 216 de la Ley del Trabajo establece de manera categórica y en defensa de los derechos de los trabajadores amparados bajo esta Ley, el derecho que les corresponde para acceder a la pensión patronal, siempre y cuando cumplan con una serie de requisitos específicos y debidamente estipulados por la normativa laboral vigente, como lo son:

- Ser catalogado como trabajador u obrero por el Código del Trabajo.
- 25 o más años de servicio.

En el artículo 216 del Código del Trabajo, numeral 2, se determina que:

“La pensión mensual de jubilación que provenga del empleador no excederá la remuneración básica unificada promedio del último año, y será de al menos treinta dólares estadounidenses (US \$ 30) mensuales si solo tiene derecho a la

jubilación del empleador, o de veinte dólares estadounidenses (US \$ 20) mensuales si es beneficiario de doble jubilación.” (p. 66)

3.5.1.1. Forma de Pago de la Jubilación Patronal

El jubilado, en reconocimiento a su valiosa contribución durante su vida laboral, tendrá el privilegio de recibir de manera mensual su merecida pensión. Sin embargo, se le otorga también el legítimo derecho de solicitar al empleador, mediante una solicitud, el pago de un monto global que garantice la cobertura de las pensiones mensuales y extraordinarias establecidas legalmente; esta prerrogativa permitirá al jubilado tener el control y la autonomía sobre dichos fondos.

Este tiene derecho legalmente a recibir una justa y adecuada cantidad de jubilación patronal, la cual no deberá ser inferior al 50% del sueldo o salario mínimo sectorial unificado correspondiente al puesto que ocupaba en el momento de su jubilación. Dicho valor será multiplicado por la cantidad de años de servicio que ha cumplido, como reconocimiento a su dedicación y trayectoria laboral.

3.5.1.2. Cálculo del Pago de la Jubilación Patronal

Para determinar de manera precisa el monto mensual de la jubilación patronal, se seguirá un método específico. En primer lugar, se sumarán los montos correspondientes al fondo de reserva que le corresponda al trabajador. Además, se tomará en cuenta el 5% del promedio de la remuneración anual recibida durante los últimos cinco años. Este resultado será multiplicado por la cantidad de años de servicio cumplidos, asegurando así una remuneración equitativa.

El jubilado, en virtud de su dedicación y esfuerzo durante su vida laboral, gozará del beneficio de recibir una pensión mensual regular. No obstante, también se le otorga el derecho de solicitar al empleador el pago de un monto global, sustentado en un cálculo riguroso, que garantice el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales estipuladas por ley. De esta manera, el jubilado podrá tener el control absoluto de dichos fondos, adaptándolos a sus necesidades y preferencias personales.

La pensión de jubilación, además de las garantías establecidas por la ley para la compensación, cuenta con las siguientes salvaguardias:

- Se encuentran exentas del pago del impuesto sobre la renta.
- Representan un crédito con privilegios de primera categoría.
- Los empleados tienen el derecho a la pensión patronal, incluso si son elegibles para la jubilación otorgada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- En caso de fallecimiento de un empleado que esté recibiendo una pensión de jubilación, sus beneficiarios tienen el derecho de recibir durante un año una pensión equivalente a la que percibía el difunto, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relacionadas con las compensaciones por "Riesgos del Trabajo" (Art. 217 CT).

Además de las pensiones mensuales, el empleado en situación de jubilación tiene el justo derecho de beneficiarse de las bonificaciones correspondientes a la decimotercera y decimocuarta remuneración. Estas bonificaciones, reconocidas y respaldadas por el Artículo 113 del Código del Trabajo, constituyen un reconocimiento adicional a su trayectoria laboral y aportes realizados.

De acuerdo con la disposición 7 del Mandato Constituyente Número 8:

“Los antiguos empleadores que no cumplan con la oportuna y completa remuneración mensual de jubilación a sus excolaboradores podrían enfrentar diversas y rigurosas medidas disciplinarias establecidas por las autoridades competentes, por ejemplo, pueden ser sancionados con multas monetarias proporcionales a la gravedad y duración del incumplimiento.” (p. 4)

3.5.2. Servicio Doméstico

3.5.2.1. Derechos de las Empleadas Domésticas

Según el Art. 262 del Código de Trabajo considera que:

El empleo en el hogar es aquel que se ofrece a una persona a cambio de una compensación económica, sin buscar beneficios económicos y con el único propósito de utilizar los servicios regulares del trabajador en su residencia, ya

sea que el empleado se aloje en la casa del empleador o fuera de ella. En caso de que el contrato no establezca algo específico, se seguirá la tradición del lugar. (p. 76)

La edad de ingreso mínima para desempeñarse en labores domésticas será de quince años y en el caso de los jóvenes, se seguirán las regulaciones establecidas en el Código de la Infancia y Adolescencia. Las mujeres que trabajan en el servicio doméstico también están protegidas por las disposiciones del código laboral y, al igual que los demás empleados, disfrutan de sus derechos y beneficios, además de asumir sus responsabilidades. Algunos de sus derechos son los que se mencionan a continuación:

- Estar inscritas en el IESS desde el inicio de su empleo.
- Recibir una compensación acordada que no sea inferior al salario básico unificado Tener una jornada laboral de 8 horas diarias, equivalente a 1SBU.
- Recibir el sueldo adicional correspondiente al décimo cuarto sueldo.
- Recibir el sueldo adicional correspondiente al décimo tercer sueldo.
- Recibir remuneración por trabajar horas adicionales, independientemente de si se desempeña como empleada interna.
- Recibir mensualmente el fondo de reserva después de haber aportado durante un año.
- Tener derecho a 15 días de descanso remunerado después de un año de trabajo
- Tener licencia remunerada para mujeres embarazadas, que incluye dos semanas antes y diez semanas después del parto.
- Tener 3 días de licencia por fallecimiento del cónyuge y/o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad.
- Gozar de provisión de alimentos, vivienda y, de común acuerdo, facilidades para su educación.

La duración del horario de trabajo de las empleadas domésticas se establece en 40 horas a la semana para una jornada completa, lo que equivale a 8 horas diarias durante 5 días a la semana. En caso de que la trabajadora tenga un horario parcial permanente, este debe ser acordado y el salario será proporcional

al tiempo trabajado. Los pagos pueden ser efectuados de manera presencial o depositados en una cuenta bancaria, ya sea de forma mensual o quincenal, según lo acordado con la empleadora.

3.5.2.2. Obligaciones del Empleador

- Es responsabilidad del empleador proporcionar alimentación a la empleada doméstica.
- En el caso de empleadas internas, el empleador debe proporcionar vivienda, uniformes y ropa de trabajo, sin que estos elementos formen parte de la remuneración. El suministro de recursos para el desempeño laboral es una obligación del empleador.
- Además, el empleador también puede cubrir los gastos de transporte de la trabajadora doméstica.

Los empleadores están obligados a cumplir con las regulaciones establecidas y remunerar conforme a lo establecido por la legislación a las empleadas; de lo contrario, se les impondrán sanciones severas, ya que el artículo 628 del Código de Trabajo establece que:

"Las transgresiones a las regulaciones de este Código recibirán sanciones según lo establecido en los artículos correspondientes, y en caso de no haberse establecido una sanción específica, el director regional del Trabajo tendrá la facultad de imponer multas. Al aplicar las multas, se considerarán las circunstancias y la gravedad de la infracción.". (p. 154)

3.5.3. Los artesanos

Son personas que realizan sus trabajos a mano o con algún otro tipo de instrumentos que necesiten el uso manual, siendo como requisito principal tener ciertas habilidades para realizar este tipo de trabajos realizados específicamente en un taller. Las artesanías pueden ser trabajadas por una sola persona que sería el dueño o maestro y con ayudantes o aprendices todos esto con el objetivo de dar un significado cultural de una zona.

3.5.3.1. Ley de defensa del artesano

A continuación, se va a redactar de manera resumida todos los artículos que contiene esta ley de defensa del artesano:

- Esta ley está obligada a amparar a todos los artesanos de cualquier tipo de rama u oficio haciendo valer sus derechos por sí mismo o por medio de gremios.
- La formación profesional que se va a tener es de tres años de estudio por medio de su respectivo reglamento.
- Existencia de la Junta Nacional de Defensa del Artesano como institución autónoma de derecho público, con su domicilio en la ciudad de Quito. Estará integrada por: un representante del presidente de la República; Un diputado elegido por el Congreso Nacional en Pleno; El director general del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y cuatro delegados de las asociaciones de artesanos simples o compuestas legalmente constituidas, con sus respectivos suplentes. Todos estos delegados son elegidos bajo el correspondiente reglamento teniendo que ser artesanos calificados. Estos estarán en funciones por dos años en sus funciones pudiendo ser reelegidos por una sola vez.

3.5.3.2. Deberes y atribuciones de la junta Nacional de Defensa del Artesano

- Vigilar el estricto cumplimiento de la ley.
- Formular reglamentos correspondientes para la asociación de diversas ramas de artesanos, siendo estas aprobadas por el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos.
- Implementar las acciones para establecer líneas de crédito para el fomento y desarrollo de la actividad artesanal en las entidades financieras públicas y privadas del país.
- Promover la creación de almacenes o parques artesanales destinados a la comercialización activa de estos productos.

- Coordinar la organización de exposiciones artesanales en las provinciales para incrementar la comercialización de los productos tanto en el mercado interno y externo.
- Organizar y mantener establecimientos de enseñanza artesanal, estableciendo convenios con universidades, escuelas politécnicas y demás organismos nacionales e internacionales para la realización de cursos especializados en las diversas ramas artesanales y de administración de sus talleres
- Prestar toda clase de ayuda y estímulo a las organizaciones artesanales.

Nos dice también que los artesanos para obtención de su título profesional tendrán que pagar un equivalente de 60% de un salario mínimo vital vigente de los trabajadores en general. Adicionalmente los recursos que posea la Junta Nacional de Defensa del Artesano serán destinados para programas de capacitación y la ejecución de ferias para impulsar el desarrollo artesanal. Para el eficiente control de estos recursos contara con una unidad de auditoría interna.

Se contará con un Tribunal de Disciplina Nacional integrado por:

- El ministro del Trabajo y Recursos Humanos o su delegado.
- Un delegado de la Junta Nacional de Defensa del Artesano
- El presidente de la Confederación de Artesanos Profesionales del Ecuador.

Los maestros artesanos tienen que estar debidamente titulados así podrán ejercer, abrir y mantener sus talleres cuando ya se hayan registrado en la Junta de Defensa del Artesano el cual le proporcionará un carné profesional al momento de su registro.

Los jefes de taller están obligados a asignar un salario mínimo a sus operarios y a la vez pagar indemnizaciones legales en los casos de despido intempestivo. Los operarios gozaran de vacaciones y jornadas de trabajo conforme con el código de trabajo. En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se atenderá las indemnizaciones de accidentes de trabajo y a los otros derechos de los operarios.

El Estado ayudara a los artesanos de la siguiente manera:

- Exoneración en el impuesto a la renta y del impuesto al valor agregado (IVA) en calidad de sujetos pasivos y sustitutivos.
- La importación en los términos más favorables que establezca la ley de los materiales e implementos de trabajo de los artesanos, salvo los de lujo
- La exoneración del impuesto a las exportaciones de artículos artesanales
- La concesión de préstamos a largo plazo y con intereses preferentes.

El Seguro Social para el artesano comprenderá:

- Ser obligatorio
- Seguro por enfermedad y maternidad.
- Seguro por invalidez, vejez y muerte.
- Seguro por accidentes en el trabajo

Son considerados fondos de seguro del Artesano:

- El aporte personal del 8% de la renta liquidada por cada artesano.
- El aporte estatal del 13% de la renta líquida del artesano que se pagara anualmente.
- Las primas de seguro de accidentes de trabajo que serán pagadas por el Estado.

Como último el IESS destinara cada año un porcentaje de los fondos que aporten los artesanos junto con los operarios y aprendices de acuerdo con cálculos actuariales para construir viviendas para el uso preferencial de los afiliados. El 5 de noviembre de cada año se celebrará el día del artesano ecuatoriano.

3.5.4.Trabajo para personas con discapacidad

En la ley orgánica de discapacidades habla todo sobre lo que se relaciona a personas las cuales sufran algún tipo de enfermedad o discapacidad la por esa misma razón los empleadores no quieren permitir la integración de uno de estos a un trabajo por pensar que no van a ser útiles para las actividades. Pero eso cambia con esta ley la cual permite que se tome en cuenta a estas personas dependiendo de lo que este sea capaz de hacer detallándose más a profundidad en los siguientes artículos redactados de una manera más sencilla:

Art.45: Derecho del trabajo: Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo con remuneración, siendo aceptados por sus condiciones y poseer todos los derechos de un trabajador normal.

Art.46: Políticas laborales. Se tendrá políticas las cuales permitan la orientación laboral, la promoción de plaza de empleo, facilidad para el cumplimiento de las funciones, establecer la conservación del empleo aplicando la equidad de género.

Art.47: Inclusión laboral: Empleadores tanto públicos como privados que posean un número mínimo de 25 trabajadores tienen la obligación de contar con un mínimo de 4% de empleados con discapacidad estando estos trabajos aptos para los conocimientos, aptitudes físicas de cada individuo.

Art.48: Sustitutos: Las personas que tanguen bajo su cuidado un discapacitado siendo estos parientes hasta cuarto grado de consanguinidad podrán formar parte de las personas con inclusión laboral siendo permitidas para una sola persona por discapacitado.

Art.49: Deducción por inclusión laboral: Los empleadores podrán restar más dinero (150% adicional) al calcular el impuesto sobre la renta. Esto se aplica a los salarios y beneficios sociales que se aporten al Instituto de Seguridad Social.

Art.50: Mecanismo de selección de empleo: Empleadores públicos y privados tiene que adecuar de manera obligatoria los requisitos de selección de empleo para así facilitar la participación de personas con discapacidad. De la misma manera los centros de capacitación profesional tendrán que incorporar personas con discapacidad a sus programas de capacitación.

Art 51: Estabilidad laboral: Las personas con discapacidad siempre van a tener una estabilidad en el trabajo. Si este es despedido injustificadamente tendrá que recibir una indemnización de un valor equivalente o 18 meses de la mejor remuneración y adicional a esto la remuneración legal que correspondiente.

Art 52: Derecho a permisos, tratamiento y rehabilitación: Poseerán libremente de permisos para sus tratamientos de acuerdo con la prescripción médica correspondiente certificada. En el caso de permiso de maternidad por

tener un niño discapacitado contara con tres meses más. Y se prohíbe la reducción de su sueldo por cualquier causa.

Art 53: Seguimiento y control de la inclusión laboral: Cada empresa contara con un seguimiento periódico de verificación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Tenido el caos de los sustitutos se verificará que estos ejerzan el correcto cuidado y manutención de las personas con discapacidad a su cargo.

Art 54: Capacitación: Las instituciones públicas realizaran programas gratuitos con el fin de capacitar a los servidores con el fin de prepararlos y orientarlos en la atención y trato a usuarios y compañeros de trabajo los cuales sean discapacitados.

Art 55: Crédito preferente: Las entidades públicas de crédito mantendrá abiertamente créditos preferenciales para emprendimientos que vayan a realizar personas con discapacidad. También otorgar créditos quirografarios reduciéndolo a un 50% el tiempo de aportación.

3.6. Formas de terminación de contrato: de los riesgos del trabajo, los accidentes laborales, las enfermedades profesionales

El régimen laboral de la seguridad social se basa en una serie de principios que buscan garantizar la protección de los trabajadores y promover un desarrollo sostenible en las sociedades en las que las empresas están involucradas.

- **Protección social:** El régimen laboral de la seguridad social busca proporcionar protección a los trabajadores frente a riesgos como accidentes laborales, enfermedades profesionales, desempleo, vejez y discapacidad. Esto se logra a través de mecanismos como la seguridad social, que incluye el acceso a la atención médica, prestaciones económicas y programas de protección social.
- **Justicia social:** Este principio busca garantizar la igualdad de oportunidades y trato justo para todos los trabajadores, sin importar su origen, género, raza, religión u otra característica personal. La empresa

debe fomentar un ambiente laboral inclusivo y promover la no discriminación y la igualdad de género.

- **Participación y diálogo social:** Es fundamental fomentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afecten sus condiciones laborales y su bienestar. Esto implica promover la negociación colectiva, el diálogo social y la participación de los empleados en la gestión y el desarrollo de la empresa.
- **Desarrollo sostenible:** El régimen laboral de la seguridad social debe contribuir al desarrollo sostenible de las sociedades. Esto implica que las empresas deben operar de manera responsable, teniendo en cuenta el impacto social, económico y ambiental de sus actividades. Se busca promover prácticas empresariales sostenibles y respetuosas con el medio ambiente, así como garantizar condiciones laborales seguras y saludables.
- **Formación y capacitación:** Es necesario que la formación y capacitación de los trabajadores sean parte integral del régimen laboral de la seguridad social. Las empresas deben proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus empleados, facilitando el acceso a la educación, la capacitación y el aprendizaje a lo largo de la vida. Esto les permite mejorar sus habilidades y adaptarse a los cambios en el entorno laboral.

Estos son algunos de los principios clave que se relacionan con la formación de los estudiantes en torno a la empresa, con el fin de permitir el desarrollo sostenible de las sociedades en las que están involucrados. Al asegurar una protección social adecuada, promover la justicia social, fomentar la participación y el diálogo social, impulsar el desarrollo sostenible y brindar oportunidades de formación y capacitación, se crea un entorno laboral equitativo y sostenible para todos los trabajadores.

3.6.1. Formas de terminación de contrato

La extinción del contrato de trabajo es una acción o hecho jurídico que releva al empleador y a la persona a su cargo de los derechos y obligaciones que se le

imponían cuando se dio por terminado el contrato de trabajo. El contrato de trabajo es continuo, es decir, la relación laboral no termina con la ejecución inmediata, sino que continúa en el tiempo. Tal situación significa un interés social por la mayor duración posible de la relación de trabajo, situación que hoy es considerada como una de las pruebas de la protección que la ley del trabajo debe garantizar al trabajador. Si una relación sinológica se crea por un contrato de trabajo o una relación de trabajo por la cual las partes, el trabajador y el patrón, se obligan mutuamente, surgen derechos y obligaciones que ambos deben cumplir para el éxito del contrato o de la relación creada, pero en los contratos no tienen la intención de obligar a las personas de manera inevitable e irreversible sin posibilidad de cancelación en algunas situaciones del empleo.

Si al empleador le preocupa qué contrato debe utilizar, sin duda le preocupan más las formas de terminación del contrato en la legislación laboral ecuatoriana, las cuales son muy costosas en el presupuesto de los patrones y contratistas debido a la amplitud de la indemnización en el Ecuador, por lo que el empleador debe saber que existen diferentes formas de terminación del contrato que conllevan al pago del trabajo que puede no hacerlo. El artículo 169 de la Ley del Trabajo define las formas de terminación del empleo.

3.6.1.1. Causas de terminación de un contrato individual

- 1) Por causas legalmente definidas en el contrato;
- 2) Con el consentimiento de las partes;
- 3) Durante la realización del trabajo, obra o servicio contractual;
- 4) Por muerte o incapacidad del patrón o extinción de la persona jurídica que extinguió el contrato, si no hubiere representante o sucesor legales para continuar la empresa o negocio;
- 5) Por muerte o incapacidad permanente y completa del trabajador;
- 6) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite la obra, tales como incendio, terremoto, tempestad, explosión, pestilencia rural, guerra, y en general todos los demás hechos extraordinarios que los contratantes no pudieron prever o anticipar, no podrán. evitar;

- 7) Según la voluntad del patrón, en los casos previstos en el artículo 172 de este Código; 8. Según la voluntad del trabajador, según el artículo 173 de este Código.

3.6.1.2. Por causas legalmente definidas en el contrato

Cada tipo de contrato hace referencia a la forma de extinción en sus cláusulas, depende de si se trata de un contrato de duración determinada, de empleo, de obra, de contrato o de servicio específico. Entonces, por ejemplo, si firmamos un contrato de producción según el Acuerdo Ministerial N° 2020/220 por un año con un período de prueba de 90 días, sin notificar el final del plazo, puedo cancelarlo y el patrón no tiene a pagar ninguna compensación, porque este tipo de contrato estipula eso.

3.6.2.Despido

Entonces hablemos del famoso despido, comencemos subrayando que no existe un derecho ecuatoriano como una forma de extinción del contrato de trabajo, como se puede apreciar en la base legal, existe un acuerdo entre las partes, la condición de lo cual es que el patrón puede aceptarlo o no después de recibir tal aviso normal, dejemos sin mencionar un motivo aparente por 5 años de datos de derecho común, sin un motivo aparente de trabajo. Si trabajas desde tu ubicación, el empleador enfrenta una crisis de datos e incluso un posible incumplimiento de un ente regulador como el SRI, ¿qué hacer? A menudo nos preguntan; ¿Se da por terminado este empleo? Es cierto que esta relación laboral es plena y si usted como empleador no quiere aceptar la renuncia de su empleado, no se ha llegado a un acuerdo entre las partes, el empleador puede tramitar el permiso de despido si el empleado se ausenta del trabajo sin motivo en su lugar de trabajo por más de 3 días.

3.6.3.Abandono

El trabajador que, sin causa justificada y sin dejar al suplente autorizado por el empleador, abandona el trabajo antes de tiempo, es decir, sin previa evicción, deberá pagar al empleador la cantidad de quince días de salario. Durante la realización del trabajo, obra o servicio contractual; El ajuste correcto del tipo de contrato celebrado con el empleado depende del trabajo que realiza y de las

acciones del empleador. Los errores comunes de los empleadores son no firmar contratos por escrito o usar plantillas que se encuentran en plataformas o en Internet. Recuerde que las reglas para establecer una relación laboral están escritas en el contrato de trabajo, es increíble que un instrumento legal como un contrato de trabajo tenga requisitos finales para un empleado que solo tenía que hacer un trabajo determinado, porque el empleador no formalizó el contrato por escrito, lo registró y lo incorporó al IESS, su doble garantía y convenio colectivo son válidos. El empleador puede aprovechar todos los aspectos legales de la celebración y finalización del contrato, de hecho, nada mejor que utilizar el contrato adecuado en su campo.

El Capítulo IX de la Ley del Trabajo, que se refiere a la forma de extinción de la relación laboral, define las causas de extinción de la relación laboral, el artículo 169 las enumera de manera taxativa y existen ocho causas de extinción de la relación laboral.

La extinción del contrato por cualquiera de las causas mencionadas en este apartado obliga al empleador a pagar por la terminación de la relación laboral, la cual debe comprender todos los salarios pagados al trabajador y demás prestaciones legales entendidas como tales, los valores de una décima parte, vacaciones, desalojo, que tiene derecho el trabajador, pero en modo alguno da derecho al trabajador al despido, porque ninguna de estas causas constituye renuncia.

3.6.4. ¿Se puede extinguir el contrato de trabajo por fuerza mayor o accidente?

De acuerdo con el artículo 169 de la Ley del Trabajo, un evento fortuito o fuerza mayor es una de las razones para cancelar un contrato de trabajo.

3.6.4.1. ¿Qué es fuerza mayor o caso fortuito?

Refiriéndose a la fuerza mayor y al caso fortuito en el artículo 30 del Código Civil, estas dos instituciones son similares, aunque la doctrina las distingue y las define como el caso fortuito que no puede resistirse, La cláusula 6 del artículo 169 de la Ley del Trabajo también lo define y señala incendio, terremoto, tempestad, explosión, incendio, guerra y todos los demás casos excepcionales que las

partes del contrato no pudieron prever o que fueron previstos por fuerza mayor o caso fortuito. Un evento, no pudieron evitarlo, y lo esencial de afirmar esta razón es que dicho incidente imposibilita la obra.

3.6.4.2. ¿Cuáles son las condiciones para la resolución del contrato por causa de fuerza mayor o caso fortuito?

De acuerdo con la Ley del Trabajo, para que se produzca un caso fortuito o de fuerza mayor, deben concurrir las siguientes situaciones: Ocurre un hecho extraordinario Que este evento sea impredecible e irresistible.

CAPITULO

4

Los riesgos del trabajo, los
accidentes laborales, las
enfermedades profesionales



De los Riesgos del Trabajo

Se refiere a cualquier evento, actividad que pueda poner en riesgo o en peligro a los empleados y empleadores de la empresa y causar daño físico o psicológico. Así como existen distintos tipos de trabajos, los riesgos, daños, también pueden ser distintos.

En Ecuador, la Dirección de Seguridad, Salud Ocupacional y Riesgo Integral del Ministerio del Trabajo es la encargada de verificar que las empresas (públicas o privadas) cumplan con la implementación de los sistemas de gestión de seguridad y las leyes y reglamentos aplicables. Prevención de riesgos en el trabajo y de mejor seguridad para esta.

4.1. Tipos de Riesgos Laborales

En el Ecuador, según la ley y registros médicos que el respectivo médico de la empresa u organización debe presentar ante el Ministerio de Salud para reportar un accidente de trabajo, aquí se distinguen seis tipos de riesgos laborales:

- **Riesgos Físicos:** peligros que presentan las altas o bajas temperaturas, las radiaciones ionizantes o no ionizantes, el ruido, las vibraciones, la luz, la ventilación y los fluidos eléctricos.
- **Mecánico:** incluye colisiones entre maquinarias, superficies u objetos, caídas de objetos, choques eléctricos, el contacto con partículas solidas, líquidos, desgarro, colisión de vehículos o accidentes.
- **Químicos:** son producidos por sólidos, polvos, vapores, líquidos, aerosoles, neblina o gases.
- **Biológicos:** son los virus, hongos, bacterias de diferentes tipos, parásitos, contacto con vectores o contacto con animales salvajes.
- **Ergonomía:** implica movimiento manual de carga, movimientos que se repiten una y otra vez.
- **Psicosociales:** trabajo monótono, gran carga de actividad en el trabajo, trabajo delicado, fuerte sentido de la responsabilidad, escasa autonomía en la toma de decisiones, malos métodos de control y gestión, conflictos de roles, relación interpersonal inestable.

4.1.1. Importancia de establecer planes de prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales se puede definir como las medidas, políticas y acciones que desarrolla una empresa para prevenir o reducir la probabilidad de que se produzca un accidente o lesión en el lugar de trabajo con cualquier empleado.

Un análisis exhaustivo de los posibles riesgos laborales en las diferentes áreas de actividad de la empresa permitirá tomar diversas medidas para prevenir y reducir la siniestrada en la empresa u organización.

Las medidas que los empleadores pueden aplicar para cuidar el bienestar de sus empleados pueden ser de diferentes tipos:

- Informativas
- Capacitaciones
- Mejoras en la infraestructura de la empresa u organización
- Brindar equipos de seguridad
- Implemento de buena señalización en zonas de peligro

En el Ecuador todas las empresas y organizaciones sean públicas o privadas están obligadas a contar con un plan integral de prevención de riesgos laborales, el cual será revisado y evaluado continuamente en beneficio de los trabajadores.

Para la implementación del plan de gestión de riesgos, la empresa necesita una persona experta en estos temas, experto en riesgos empresariales que evalúe los riesgos y recomiende acciones necesarias.

4.2. Accidentes laborales

Un accidente de trabajo es cualquier evento inesperado que ocurre en conexión con el trabajo o está relacionado con el trabajador y tiene como resultado una lesión orgánica, un trastorno funcional o mental, una discapacidad o la muerte de un empleado.

Un accidente de trabajo es un accidente que ocurre durante la ejecución del trabajo bajo el control del patrón o contratista, también fuera del lugar y de tiempo de trabajo, siguiendo las instrucciones del empleador, patrón o contratista.

Los trabajadores tienen derecho a la asistencia médica en caso de un accidente dentro del área de trabajo, independiente el tiempo que haya estado empleados.

En el caso de accidente de trabajo, la unidad respectiva de Riesgos Laborales tiene la responsabilidad de notificar al emperador la obligación de mantener una relación laboral con el empleador, el trabajador asegurado recibe el subsidio de incapacidad temporal.

Se consideran accidentes laborales a los que se produzcan:

- Cuando se traslade a los empleados o contratistas de su lugar de residencia al lugar de trabajo o viceversa, cuando el empleador proporcione el transporte.
- Durante el desempeño de una función sindical, aun estando el trabajador en excedencia sindical, si ocurre un accidente relacionado con la función que desempeña.
- Cuando se trate de actividades recreativas, deportivas o culturales, mientras se actúe por cuenta o por cuenta del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de la empresa de servicios temporales de viajes de negocios.
- Informe y atención de los accidentes en el área de trabajo

El accidente o incidente sucede de lunes a viernes en jornada administrativa:

Realizas primeros auxilios en el área, si fuera necesario.

Notificar al jefe de manera inmediata y al Departamento de Salud y seguridad sobre el reporte del incidente o accidente.

Enfermedades Profesionales:

Cualquier enfermedad causada principalmente por la exposición ocupacional a factores de riesgo:

- Físico
- Organizacional
- Químico
- Biológico
- Combinación de estos.

El problema en el Ecuador es la falta de notificación de enfermedades profesionales por parte de los trabajadores o empleadores. Según estimaciones del IESS, cada año se registran en el país unas 14.000. Enfermedades profesionales, pero se registran menos del 3% de ellas. Enfermedad producida por la actividad que le asignan al empleado, por ejemplo: neumoconiosis del trabajo, alergias, gérmenes, diversos tipos de cáncer.

La tabla incluye seis grupos de distintas enfermedades profesionales. Cada grupo contiene diferentes tipos de factores que pueden causar enfermedades profesionales. Cualquier descripción de la ocupacional puede causar enfermedad ocupacional.

- Enfermedades ocasionadas por agentes químicos
- Enfermedades de la piel causadas por sustancias y preparados no específicos
- Enfermedades ocasionadas por consumo de sustancias
- Enfermedades infecciosas y parasitarias
- Enfermedades ocasionadas por agentes físicos
- B.6: Enfermedad sistémica

4.2.1. Plan de protección para la salud de los trabajadores

- Aislamiento de las fuentes de contaminación en la empresa
- Ventilación
- Control del ruido
- Sustitución de productos químicos que son peligrosos para la salud
- Mejoramiento del mobiliario

Los trabajadores de alto riesgo deben someterse a pruebas de detección periódicas para detectar problemas de salud subyacentes y el respectivo tratamiento y los cambios de sitio o lugar de trabajo, esto puede ayudar a

prevenir lesiones permanentes. Actualmente, solo el quince por ciento de los trabajadores a nivel mundial tiene acceso a servicios especializados de salud ocupacional, en su mayoría de grandes empresas que ofrecen seguros de enfermedad.

En la actual crisis mundial de desempleo, cada vez más personas buscan trabajo en el sector informal sin seguro ni servicios de salud ocupacional. Además, muchos trabajadores a menudo trabajan en condiciones peligrosas y sufren enfermedades, discapacidades y lesiones profesionales.

En muchas sociedades, cuando el sostén de la familia enferma, todo el hogar carece de protección social. La tarea de los servicios especializados de salud en el trabajo es evaluar estos riesgos y brindar recomendaciones para la prevención de enfermedades y enfermedades profesionales. Los trabajadores en riesgo deben someterse a exámenes físicos rápidos y regulares para detectar posibles problemas de salud, de modo que el tratamiento y los ajustes en el lugar de trabajo puedan ayudar a prevenir lesiones permanentes.

4.3. Las indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo

Los referentes de la política lectiva y el Derecho Laboral Ecuatoriano se remontan a las primeras décadas del siglo XX, cuando prácticamente había concluido la revolución largo alfarista, en estas fechas la establecimiento de la argumento labrantío exportadora hizo que surgiera en el departamento una notificación razón sobre las amistades de ocupación y la necesaria blindaje que se debía apoyar a los obreros, por otra tajada, el Banco Comercial y Agrícola prácticamente regía los destinos del departamento por el inmenso poderío ganga que ostentaba y la desproporcionado acto que tenía en todos los ámbitos de la hechos nacional. En estas informes en 1909 se realiza el manual Congreso Obrero Ecuatoriano y se crean las bases para la Unión Ecuatoriana de Obreros tajada de las intenciones de esta gerencia se refieren a la observación y blindaje de los legítimos hacienda de la lección obrera; la impregnación de todas las asociaciones obreras de la república; la consecución de jurisprudencia convenientes para certificar los tarifa del pueblucho tales como las relativas a la indemnización de las víctimas de accidentes en el ocupación; reglamentación adecuada de salarios y morosidad de la galopada de ocupación, oficina de casas

de soledad para obreros inválidos. La gacetilla 353 del Código del Trabajo define lo que se denomina perjuicios de la ocupación, manifestando:

“Riesgos del Trabajo- Riesgos de la ocupación música las eventualidades dañosas a que está agarrado el afanoso, con insignificancia ya por consecuencia de su argumento. Para los enseres de la admisión del empleador se consideran perjuicios de la ocupación las enfermedades profesionales y los accidentes”.

La indemnización se refiere a una compensación o pago que se otorga a una persona o entidad como resultado de una pérdida, daño, perjuicio o lesión sufrida. La indemnización tiene el propósito de restaurar, en la medida de lo posible, la situación o condición que existía antes del evento que causó el perjuicio. Se considera accidente de trabajo a toda lesión, alteración funcional o muerte producida inesperadamente por causa del trabajo o en relación con aquel.

En Ecuador, la indemnización por accidente de trabajo está regulada principalmente por la Ley Orgánica de Seguridad Social (LOSS) y sus reglamentos. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es el organismo responsable de administrar las prestaciones de seguridad social, incluida la indemnización por accidentes de trabajo.

El monto de la indemnización puede variar dependiendo de la gravedad del accidente y las lesiones sufridas por el trabajador. En general, la ley establece que la indemnización deberá cubrir los gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios necesarios para la recuperación del trabajador, así como una compensación por las incapacidades temporales o permanentes que pueda sufrir.

El Código de Trabajo de Ecuador aborda los accidentes de trabajo en el Título V, Capítulo III, Sección II, específicamente en los artículos 416 al 438. Las partes más importantes con respecto al código son las siguientes:

- El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y adoptar todas las medidas necesarias para prevenir accidentes laborales.

- Tanto el trabajador como el empleador están obligados a notificar cualquier accidente de trabajo a la autoridad competente y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) dentro de un plazo determinado.
- El trabajador que ha sufrido un accidente de trabajo goza de estabilidad laboral durante un período determinado, lo que significa que el empleador no puede despedirlo o despedirla sin causa justificada. El trabajador que sufre un accidente de trabajo tiene derecho a recibir prestaciones económicas por incapacidad temporal o permanente, dependiendo de la gravedad de las lesiones. Estas prestaciones pueden incluir el pago de gastos médicos y farmacéuticos, así como una indemnización por pérdida de capacidad laboral. El empleador tiene la obligación de proporcionar medidas de rehabilitación y reinserción laboral para aquellos trabajadores que han sufrido accidentes y que, a pesar de las lesiones, puedan volver a trabajar.

Además de la indemnización por accidente de trabajo, el trabajador también puede tener derecho a recibir una pensión de invalidez en caso de que el accidente le ocasione una incapacidad permanente total o parcial que le impida continuar trabajando, es importante que el trabajador notifique el accidente a su empleador y al IESS lo antes posible para iniciar el proceso de reclamación y obtener la indemnización correspondiente.

Si un trabajador no afiliado sufre un accidente de trabajo, aún puede tener opciones legales para buscar indemnización. En este caso, deberá recurrir a la legislación laboral y civil para proteger sus derechos. Es posible que el trabajador pueda presentar una demanda o reclamo legal contra el empleador por daños y perjuicios, siempre y cuando pueda demostrar que el empleador fue negligente o incumplió con sus obligaciones de proporcionar un ambiente de trabajo seguro. Un claro ejemplo de este caso es lo sucedido al señor Luis Pilachanga, quien el 8 de febrero de 2002, mediante un acuerdo oral con el gerente del INIAP (Instituto Nacional de Investigaciones Agropecuarias) comenzó a prestar los servicios por sí mismo como guardia de seguridad y como técnico de mantenimiento; Ocupó este cargo hasta el 30 de noviembre de 2005 cuando fue despedido. Luego, el 1 de junio de 2006, fue recontratado. Trabajó hasta el 9 de octubre de 2007, ya que a las 14:00 horas de ese día se cayó del techo de una

oficina mientras arreglaba unas goteras; Fue atendido en el Hospital Enrique Garcés ya que su empleador no lo afilió al IESS. En este contexto, el trabajador interpuso una denuncia ante el Ministerio del Trabajo por accidente de trabajo y, por decisión del Comisión Central Calificadora, al INIAP se le ordenó pagar los derechos e indemnizaciones al trabajador equivalentes a 9.840,79 USD.

4.3.1. Evaluación de riesgos laborales

En Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales y el Departamento de Riesgos Laborales del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social produce los órganos de controlar que verifican el cumplimiento de la legislación vigente. La primera organización internacional responsable de la mejora continua de las condiciones de trabajo a través de acuerdos y directrices promulgadas es la Organización Internacional del Trabajo. Además, la legislación interna de cada organización debe estar incluida en sus estatutos, reglamentos, contratos, etc. mi. La protección de sus empleados y recursos humanos, un bien jurídico que debe ser protegido.

4.3.2. Factores de cálculo de indemnizaciones

Pago simple: Cálculo: $53 \times \text{Ingreso BASE MENSUAL} \times \text{el \% de nulidad} \times 65/\text{permanencia real con un monto nulidad}$. Adicional por daños morales y psicológicos del 20% sobre la indemnización pactada.

4.3.2.1. Incapacidad Laboral Provisoria Parcial (entre el 50-65,99%)

- 1) Pago Mensual por 36 meses desde que el cuerpo médico declara la nulidad, con la opción de extenderlo a 24 meses más.
- 2) Cálculo: $100\% \text{ del estércol BASE MENSUAL} \times \% \text{ de nulidad} + \text{asignaciones prole}$.

4.3.2.2. Incapacidad Definitiva Parcial (entre el 50-65,99%)

- 1) Renta periódica de característica perpetuo.
- 2) Cálculo: $100\% \text{ del estércol BASE MENSUAL} \times \% \text{ de la nulidad} + \text{asignaciones prole con un monto nulidad más una prestación adicional} +$

adicional del 20% sobre la indemnización por daños morales y psicológicos.

4.3.2.3. Incapacidad Provisoria Total (más del 66%)

- 1) Pago Mensual por 36 meses desde que el cuerpo médico declara la nulidad con la opción de extenderlo a 24 meses más.
- 2) Cálculo: 70% del estírcol BASE MENSUAL + asignaciones prole.

4.3.2.4. Incapacidad Definitiva Total (más del 66%)

- 1) Renta periódica de característica perpetuo.
- 2) Cálculo: 53 x estírcol BASE MENSUAL x 65/permanencia real con monto nulidad, prestación provisional, prestación adicional de ingreso simple y adicional del 20% sobre la indemnización pactada por daños morales y psicológicos.
- 3) Otros casos que tienen una perspectiva insólito melodía el de “gran invalidez” y “fallecimiento”.

4.3.3. Impacto económico de las indemnizaciones por accidentes laborales

Costos humanos: Los costos humanos consisten en el daño que sufren directamente las personas afectadas, como sus familiares. Cubre desde daños corporal al trabajador que los sufre, incluyendo dolor, pérdida del trabajo, necesidad de atención médica y/o rehabilitación, incluso, en algunos casos, pérdida de la autonomía personal, cambios en los planes de vida, invalidez, etc.

Coste de poco valor: Esta madurado por todos los desembolso y pérdidas materiales que el desnivel ocasiona, para el/la afectado/a y su familia, de esta manera como el valor del enrarecimiento de materiales y equipos y engendro de sesión de quehacer para la dependencia y sus compañías aseguradoras, costes para las arcas públicas, para la corporación en general, etc.

Independientemente del individuo de desnivel y contusión de que se trate, los directivos y el comunidad laboral, también el Estado mismo, se benefician si cuentan con enunciación sobre los costos y la ajuste administrativa y noble implícita en esta accidentalidad, toda ocasión que les proporciona enunciación

que lleva a trazar y controlar las operaciones de la gobierno, llevando esto a distinguir la interrelación que surge en estos casos, pues se unifican tres aspectos sublime para el crecimiento y la competitividad de la dependencia: la contabilidad de costos como sistema de enunciación, los sistemas de cuidado de ajuste como mecanismos de alineación y traslado de las actividades de la gobierno y la rentabilidad empresarial como una peso del desempeño organizacional.

4.4. Seguridad social y ley de servidores públicos

La seguridad social es seguridad personal, a la sociedad, al individuo y familia para proporcionar acceso a atención médica y seguridad ingresos, especialmente en la vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidente por pérdida de empleo, maternidad o sin apoyo familiar. El estudio de la seguridad social es en sí mismo un tema complejo, más cuando se comprueba a diario que su estructura institucional, jurídica, política y económica ha mostrado sus límites, y se necesita una profunda transformación que, teniendo como horizonte el cumplimiento de los derechos constitucionalmente reconocidos, es financieramente sostenible en el tiempo.

Art. 1.- PRINCIPIOS RECTORES. - El seguro obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social, y su organización y funcionamiento se basa en los principios de solidaridad, deber, universalidad, justicia, eficiencia, asistencia y cumplimiento. (Ley de Seguridad social, 2001)

La seguridad social es obligatoria y necesaria para todos los ecuatorianos, sin importar su género, edad o etnia; entendemos que la seguridad social forma parte de nuestros derechos en todo ámbito y cualquier etapa de nuestras vidas y debemos impartirla desde nosotros mismos, cuidando lo que nos rodea y en especial a la gente que nos acompaña, siendo amables y responsables con nuestras obligaciones en la sociedad, siendo justos con la ley y la gente que más lo necesite, siendo conscientes de nuestras ventajas y desventajas, siendo equitativos y repartiendo los valores que hacen de una persona y un ambiente seguro.

Art. 2.- SUJETOS DE PROTECCION. - El seguro general obligatorio "obligación de pedir protección" como objeto de arresto es toda persona,

independientemente de que esté o no empleada, que perciba ingresos por trabajar o prestar servicios físicos o intelectuales; especialmente:

- a) trabajadores en relaciones de dependencia;
- b) Trabajadores por cuenta propia;
- c) profesionales independientes;
- d) gerente de la empresa o empleador;
- e) propietario único;
- f) empleados menos independientes; y,
- g) los demás asegurados, de conformidad con la ley y los decretos especiales, están obligados a cotizar al sistema general de seguros. (Ley de Seguridad social, 2001)

Todo tipo de trabajador está en su obligación de exigir seguridad al momento de realizar su actividad, independientemente de la actividad que desempeñe.

Están obligados a solicitar protección especial al régimen especial del Seguro Social Campesino, trabajadores de la pesca artesanal y campesinos que trabajan regularmente en el campo por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, que no reciben remuneración de un empleador público o privado y no emplean a personas ajenas a la comunidad, o terceros para realizar actividades económicas bajo su control.

La "Ley del Seguro Social" estipula que los empleados que celebran un contrato de trabajo deben pagar el 9,35% de sus ingresos mensuales, que es reembolsado por el empleador y pagado a la Oficina del Seguro Social. Los empleadores aportan el 12,35% del salario mensual de sus empleados. A partir de este año, la tasa de cotización de los empleados es del 9,45%, que se utiliza para pagar las pensiones de invalidez.

La seguridad social es un derecho de los trabajadores y sus familias que se encuentra regulado en el Código del Trabajo de Ecuador. Según este cuerpo legal, existen varios artículos que se refieren a la seguridad social, entre ellos:

- El artículo 3 establece que el Estado garantiza a los trabajadores el acceso a la seguridad social, así como la protección contra los riesgos

profesionales y las contingencias de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

- El artículo 12 dispone que los empleadores deben afiliar obligatoriamente a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y pagar las aportaciones correspondientes.
- El artículo 13 señala que los trabajadores tienen derecho a recibir las prestaciones económicas y asistenciales que otorga el IESS, así como a participar en la administración y fiscalización de este.
- El artículo 14 determina que los trabajadores pueden afiliarse voluntariamente al IESS si no están sujetos al régimen obligatorio o si desean ampliar su cobertura.
- El artículo 15 indica que los trabajadores tienen derecho a la libre elección de médicos y establecimientos de salud dentro del sistema de seguridad social.
- El artículo 16 establece que los trabajadores tienen derecho a la jubilación por vejez, invalidez o discapacidad, así como a una pensión mensual vitalicia.
- El artículo 17 dispone que los trabajadores tienen derecho al fondo de reserva, que consiste en un ahorro individual equivalente al 8.33% de la remuneración mensual, que se acumula durante el tiempo de servicio y se entrega al trabajador al momento de su retiro o jubilación.
- El artículo 18 señala que los trabajadores tienen derecho al décimo tercer sueldo o bono navideño, que consiste en una remuneración adicional equivalente a un sueldo básico unificado, que se paga hasta el 24 de diciembre de cada año.
- El artículo 19 determina que los trabajadores tienen derecho al décimo cuarto sueldo o bono escolar, que consiste en una remuneración adicional equivalente a un sueldo básico unificado, que se paga hasta el 15 de marzo de cada año en la Sierra y Amazonía, y hasta el 15 de agosto en la Costa e Insular.
- El artículo 20 indica que los trabajadores tienen derecho a las utilidades o participación en las ganancias de la empresa, que consiste en el 15% de

las utilidades líquidas anuales, que se distribuye entre los trabajadores en proporción a sus días laborados.

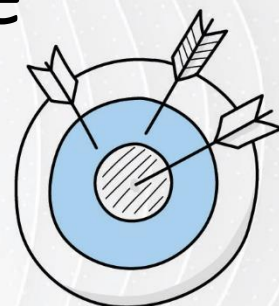
Para concluir, conocemos que la seguridad social es tanto una obligación como un derecho. Entonces, es para toda la sociedad ecuatoriana hacerse responsable de todas sus acciones y actividades que afecten o no, a uno mismo o a terceras personas.

Comprometerse con las obligaciones que se le asigna a cada ciudadano, conocer nuestros derechos para no tener futuros inconvenientes y comprender hasta donde podemos ejercerlos. Por otra parte, la seguridad social también es el respeto al trabajador y a su labor, la protección de este mismo, la buena remuneración, la estabilidad en su puesto, etc.

CAPITULO

5

El contrato colectivo,
elementos, personas que
intervienen y modelo de
contrato colectivo



El contrato colectivo, elementos, personas que intervienen y modelo de contrato colectivo

5.1. Conflictos laborales

Los conflictos laborales en el Ecuador son una realidad omnipresente que afecta a diversas esferas laborales del país. Estos conflictos emergen como resultado de problemáticas que enfrentan los trabajadores en su entorno laboral, que van desde desigualdades salariales y precariedad laboral hasta despidos injustificados y falta de protección laboral. Estas situaciones generan repercusiones negativas tanto para los trabajadores como para las empresas y la economía en general.

5.2. Panorama de los conflictos laborales en el Ecuador

5.2.1.Desigualdad salarial y precariedad laboral

Uno de los principales detonantes de los conflictos laborales en Ecuador es la desigualdad salarial y la precariedad laboral (Rodríguez, 2019). Muchos trabajadores se enfrentan a condiciones laborales injustas, salarios insuficientes y falta de oportunidades para el crecimiento profesional. Esta desigualdad genera frustración y resentimiento entre los trabajadores, lo que puede desembocar en confrontaciones y conflictos con los empleadores (Cevallos & Moya, 2018). La falta de regulaciones laborales sólidas y la persistencia de la informalidad en el mercado laboral también contribuyen a la precariedad laboral (Sánchez & Romero, 2017).

5.2.2.Despidos injustificados y falta de protección laboral

Otro problema recurrente en los conflictos laborales en Ecuador es la práctica de despidos injustificados y la falta de protección laboral para los trabajadores. Muchos empleadores despiden a los trabajadores sin una justificación válida o aplican prácticas discriminatorias, lo que resulta en conflictos y tensiones en el ambiente laboral (Cevallos & Moya, 2018). Además, muchos trabajadores no cuentan con una protección adecuada para sus derechos laborales. La falta de

sindicatos fuertes y de mecanismos eficientes de resolución de conflictos propicia la vulneración de los derechos laborales y dificulta la solución pacífica de los conflictos (Sánchez & Romero, 2017).

5.3. El papel de los sindicatos en el manejo de los conflictos laborales

5.3.1. Negociación colectiva y huelgas

Los sindicatos desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos de los trabajadores y en el manejo de los conflictos laborales. A través de la negociación colectiva, los sindicatos buscan alcanzar acuerdos beneficiosos para los trabajadores y mitigar los conflictos con los empleadores (Tenorio & Paredes, 2018). Asimismo, las huelgas son una herramienta legítima de los sindicatos para presionar y exigir mejoras laborales (Tenorio & Paredes, 2018).

5.3.2. Legitimidad y representatividad sindical

Es importante destacar la importancia de la legitimidad y representatividad sindical en la resolución de los conflictos laborales. Los sindicatos deben contar con un respaldo sólido de los trabajadores y ser reconocidos como actores legítimos por las autoridades y los empleadores para tener un impacto significativo en la solución de los conflictos (Tenorio & Paredes, 2018). Asimismo, la inclusión de diferentes sectores laborales y la representación de las diversas voces de los trabajadores son fundamentales para garantizar una negociación equitativa (Tenorio & Paredes, 2018).

5.4. El comitente de empresa y su conformación

5.4.1. Medidas gubernamentales para abordar los conflictos laborales

5.4.1.1. Implementación de leyes laborales justas

El gobierno ecuatoriano ha implementado una serie de leyes laborales con el objetivo de abordar los conflictos laborales y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. Estas leyes buscan regular las condiciones laborales, establecer salarios mínimos justos y promover la equidad en el

mercado laboral (Guerra & Ordoñez, 2020). Sin embargo, la efectividad de estas leyes a menudo se ve obstaculizada por la falta de supervisión y aplicación adecuada (Guerra & Ordoñez, 2020).

5.4.1.2. Capacitación y asesoramiento para empleadores y trabajadores

Además de la promulgación de leyes laborales, el gobierno ecuatoriano ha implementado programas de capacitación y asesoramiento para empleadores y trabajadores. Estos programas buscan promover el cumplimiento de las normas laborales y fomentar una cultura de trabajo justo y equitativo (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016). Proporcionar a los empleadores y los trabajadores las herramientas necesarias para entender y cumplir con sus derechos y responsabilidades laborales es fundamental para prevenir y resolver conflictos (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016).

En conclusión, los conflictos laborales en Ecuador son una realidad compleja y multifacética. La desigualdad salarial, la precariedad laboral, los despidos injustificados y la falta de protección laboral son algunas de las principales problemáticas que generan conflictos entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, tanto los sindicatos como el gobierno ecuatoriano han tomado medidas para abordar estos conflictos a través de la negociación colectiva, la implementación de leyes laborales justas y la capacitación y asesoramiento para empleadores y trabajadores. Aunque aún queda mucho por hacer, es fundamental trabajar de manera conjunta para garantizar un ambiente laboral justo y equitativo.

5.4.1.3. Negociación, mediación y arbitraje en los conflictos laborales

La resolución de conflictos laborales es un aspecto fundamental para garantizar la estabilidad y armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores en Ecuador. El Código de Trabajo del país establece diferentes mecanismos para abordar y resolver estos conflictos, entre los cuales destacan la negociación, la mediación y el arbitraje. En este ensayo, analizaremos detalladamente cada uno de estos mecanismos y su aplicación en el contexto legal ecuatoriano.

5.4.1.3.1. Negociación en los conflictos laborales según el Código de Trabajo del Ecuador

La negociación es un instrumento esencial para lograr acuerdos mutuamente satisfactorios entre las partes involucradas en un conflicto laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). Según el Código de Trabajo del Ecuador, la negociación colectiva es el proceso mediante el cual los empleadores y los trabajadores, a través de sus representantes, discuten y negocian las condiciones laborales (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). Este proceso se lleva a cabo de buena fe, buscando el consenso y la equidad.

La negociación colectiva se desarrolla en diferentes etapas, que incluyen la presentación de propuestas, la discusión de estas, la elaboración de acuerdos y su eventual firma. Es importante destacar que, en Ecuador, la negociación colectiva está amparada por la ley y, en caso de no lograrse un acuerdo, se recurre a otros mecanismos como la mediación y el arbitraje.

5.4.1.3.2. Mediación en los conflictos laborales según el Código de Trabajo del Ecuador

Cuando la negociación no logra resolver un conflicto laboral, la mediación se presenta como una alternativa eficaz para facilitar la comunicación y promover la solución pacífica de las controversias (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). El Código de Trabajo del Ecuador establece que la mediación puede ser solicitada por cualquiera de las partes en conflicto o incluso por el Ministerio de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

La mediación consiste en la intervención de un tercero neutral, el mediador, que ayuda a las partes a identificar sus intereses, mejorar la comunicación y explorar posibles soluciones (Sánchez & Romero, 2017). El objetivo es promover el diálogo constructivo y llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes. Si bien la mediación es un proceso voluntario, en algunos casos la ley puede exigir su realización antes de acudir al arbitraje.

5.4.1.3.3. Arbitraje en los conflictos laborales según el Código de Trabajo del Ecuador

Cuando las partes no logran alcanzar un acuerdo mediante la negociación y la mediación, el arbitraje se convierte en la vía adecuada para resolver el conflicto laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). El Código de Trabajo del Ecuador establece que, en estos casos, el arbitraje puede ser solicitado por cualquiera de las partes o incluso por el Ministerio de Trabajo, siempre que se cumplan ciertos requisitos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

En el arbitraje, las partes en conflicto acuerdan someterse a la decisión de un tercero imparcial, el árbitro, quien escucha los argumentos y pruebas de ambas partes y emite un laudo arbitral, el cual es vinculante y definitivo para las partes involucradas (Guerra & Ordoñez, 2020). Es importante destacar que el laudo arbitral tiene la misma fuerza ejecutiva que una sentencia judicial.

El arbitraje es parte de un método alternativo de resolución de conflictos y en ámbitos laborales se lo ejecuta entre el empleador y el trabajador, de forma conjunta con un Árbitro neutral, quien observa, escucha y analiza la situación de cada parte para tomar una decisión del caso y desarrollar el acta respectiva del proceso. Personas naturales y jurídicas pueden ser parte del proceso, previo dictamen favorable del Procurador.

El Derecho Laboral al analizar la relación, deberes y derechos que existe entre los sujetos de la relación laboral; activo y pasivo, identifica necesidades, exigencias y necesidades que en varias ocasiones terminan en conflicto, lo que permite hacer uso de los medios alternativos de resolución de conflictos procurando evitarlos o resolverlos mediante arbitraje.

5.5. El juicio laboral y sus etapas

En Ecuador, se han promovido distintas iniciativas para fortalecer los mecanismos de negociación, mediación y arbitraje en los conflictos laborales. Por ejemplo, se ha establecido la creación de comités de conciliación, mediación y arbitraje en las empresas, así como la formación de mediadores y árbitros especializados en temas laborales (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2016).

Además, se han llevado a cabo programas de capacitación y difusión de información sobre los derechos y mecanismos de resolución de conflictos laborales, con el objetivo de fomentar la cultura del diálogo y la búsqueda de soluciones consensuadas (Hidalgo & Vera, 2019). En conclusión, la negociación, la mediación y el arbitraje son herramientas fundamentales en la resolución de conflictos laborales en Ecuador. Estos mecanismos promueven el diálogo, la equidad y la búsqueda de soluciones pacíficas, contribuyendo a la estabilidad y armonía en las relaciones laborales. Es necesario seguir fortaleciendo y promoviendo estos mecanismos como parte integral de un sistema laboral justo y equitativo. El contrato colectivo, en el marco del Código de Trabajo del Ecuador, cumple un rol fundamental como instrumento de negociación y regulación de las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores (Asamblea Nacional, 2012).

En el Ecuador, el contrato colectivo tiene sus raíces en la lucha obrera y sindical, que buscaba mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (Arias, 2018). El contrato colectivo brinda diversos beneficios y derechos a los trabajadores, como la estabilidad laboral, salarios justos, jornadas laborales adecuadas, condiciones seguras y saludables de trabajo, acceso a la seguridad social, entre otros (Universidad Central del Ecuador, 2015).

5.5.1. Historia del contrato colectivo en el Ecuador

En el Ecuador, el contrato colectivo tiene sus raíces en la lucha obrera y sindical, que buscaba mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Durante el siglo XX, las organizaciones sindicales ganaron fuerza y con el paso del tiempo se logró la inclusión del contrato colectivo dentro del marco legal del país. (López, 2017).

5.5.1.1. Marco legal del contrato colectivo según el Código de Trabajo del Ecuador

El Código de Trabajo del Ecuador establece en su Artículo 462 que el contrato colectivo es un acuerdo escrito entre los empleadores o sus organizaciones y los sindicatos o sus federaciones o confederaciones, con el propósito de regular las

relaciones laborales y establecer los derechos y obligaciones de ambas partes (Asamblea Nacional, 2012).

5.5.1.2. Beneficios y derechos del contrato colectivo

El contrato colectivo brinda diversos beneficios y derechos a los trabajadores. Entre ellos se encuentran la estabilidad laboral, salarios justos, jornadas laborales adecuadas condiciones seguras y saludables de trabajo, acceso a la seguridad social, entre otros. Estos beneficios se establecen de acuerdo con las necesidades y demandas de los trabajadores y son negociados y plasmados en el contrato colectivo. (López, 2017).

5.5.1.3. Proceso de negociación y contenido del contrato colectivo

El proceso de negociación del contrato colectivo es un paso fundamental en el establecimiento de las condiciones laborales. Las partes involucradas, empleadores y trabajadores, negocian los términos y condiciones que se incluirán en el contrato colectivo. Estos términos pueden variar según la industria y las necesidades específicas de los trabajadores. El contenido del contrato colectivo debe cumplir con los requisitos legales establecidos y proteger los derechos y beneficios de los trabajadores. (Hidalgo & Vera, 2019).

5.5.1.4. Impacto y alcance social del contrato colectivo en el Ecuador

El contrato colectivo tiene un impacto significativo en el desarrollo social y económico del Ecuador. Al establecer mejores condiciones laborales, promover la estabilidad y garantizar derechos y beneficios, contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Además, fomenta la paz laboral y la armonía en las relaciones entre empleadores y empleados, generando un ambiente de confianza y cooperación. (Hidalgo & Vera, 2019).

El contrato colectivo, según el Código de Trabajo del Ecuador, representa un instrumento clave en la regulación de las relaciones laborales. A través de su historia, marco legal, beneficios y derechos, proceso de negociación y su impacto social, se evidencia su importancia tanto para los trabajadores como para los

empleadores. Es necesario seguir promoviendo la negociación y el respeto de los contratos colectivos como una vía para alcanzar la justicia laboral en el Ecuador.

5.5.2. Comité de Empresas

Es un órgano que representa a los empleados de la empresa que es responsable de considerar los intereses de los empleados.

5.5.2.1. ¿Qué es el CEE?

El Comité Empresarial Ecuatoriana reúne a federaciones, cámaras de comercio, federaciones, corporaciones y demás sectores de los sectores industrial, comercial, de la construcción, bancario, médico, agropecuario, minero, turístico y de servicios. Es una empresa de tercer nivel organización del sector y brinda representación a la Comisión Económica Ecuatoriana. La defensa de los principios y libertades comunes en el sector productivo del país.

Los consejos laborales son representantes y órganos colegiados de grupos de trabajadores para defender los intereses de la empresa o sitio laboral en donde se añaden desde 50 en adelante de trabajadores.

En una empresa que tenga dos o más centros de trabajo dentro de una misma provincia o municipio colindante y cuyo número de trabajadores no llegue a 50, deberá constituirse un comité paritario de trabajo, pero cuyo número total alcance dicho número. Si un centro tiene 50 empleados y ningún otro centro en el mismo estado tiene un comité de fábrica separado y este último tiene un comité de fábrica separado con todos los empleados. (S.A, s. f., p. 29)

La formación y funcionamiento de Comités Intercentros de hasta trece miembros designados de entre los distintos Círculos de Comités de Centro sólo podrá ser acordada por convenio colectivo. (conceptosjuridicos.com, 2019b)

5.5.2.2. Artículo 64. Derechos de información, investigación y competencias.

Se entiende por información la transmisión de datos a la Comisión de Relaciones Laborales con el fin de que el empleador pueda conocer determinados hechos e investigarlos. Escuchar significa intercambiar puntos de vista e iniciar un diálogo

entre el empleador y el comité de empresa sobre un tema en particular, lo que posiblemente incluya la elaboración de un informe preliminar por parte de este último. (S.A, s. f., p. 29)

Al determinar o aplicar los procedimientos de información y consulta, los empleadores y los consejos laborales deberán considerar los intereses tanto de la empresa como de los trabajadores, respetar los derechos y obligaciones de cada uno y actuar con espíritu de cooperación. 2. El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir información trimestral sobre:

- Sobre el desarrollo general del sector económico al que pertenece la empresa;
- Las condiciones económicas de la empresa y los desarrollos recientes y previstos en las actividades de la empresa, incluidas las medidas ambientales que afecten directamente el empleo, la producción y las ventas, incluidos los programas de producción.
- Expectativas del empleador respecto a la firma de nuevos contratos. Indique el número de dichos contratos y las formas y tipos utilizados, incluyendo en el caso de los contratos a tiempo parcial, las horas de trabajo adicionales para los trabajadores a tiempo parcial y la subcontratación.
- Estadísticas sobre encuestas periódicas o puntuales sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de accidentabilidad, condiciones de trabajo y mecanismos preventivos en uso. 3. Los empleados también tienen derecho a recibir, al menos una vez al año, información sobre la aplicación de los derechos de igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

Deberá incluir el registro previsto en el artículo 28.2 y la siguiente información: La proporción de mujeres y hombres en los distintos niveles profesionales y, en su caso, las medidas adoptadas para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y la implantación de planes de igualdad, si los hubiere.

El comité de empresa tendrá derecho, a intervalos apropiados, a:

Conocer el balance, estado de resultados, memoria y demás documentos divulgados a los socios en los mismos términos si la sociedad es por acciones o controladora. Familiarícese con el modelo de contrato de trabajo por escrito utilizado por la empresa y los documentos relacionados con la terminación del empleo.

Ser informado de las sanciones impuestas por infracciones muy graves para parámetros, reglas, instrucciones e instrucciones que afecten decisiones que puedan afectar las condiciones de trabajo, el acceso y la retención del empleo, incluidos los parámetros, reglas, instrucciones y perfiles subyacentes de algoritmos o sistemas de inteligencia artificial, recibir notificación de la empresa;

Asimismo, el Comité de Empresa tiene derecho a recibir copia básica del contrato, aviso de prórroga y denuncia correspondiente dentro de los 10 días siguientes a su ocurrencia. El Consejo de Trabajo tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o centro de trabajo y será informado trimestralmente sobre la evolución previsible, incluidas las consultas en caso de cambios previstos. notificado. (conceptosjuridicos.com, 2019)

5.5.2.3. Funciones

La tarea principal del comité de empresa es la representación colectiva de los empleados. Esta organización interna realiza funciones administrativas, de información y de negociación colectiva.

Las responsabilidades del comité incluyen negociar nuevas condiciones de trabajo, horarios de los empleados, calendarios, horas extras, medidas de la empresa, horarios de trabajo, etc. Al discutir los términos, se debe llegar a un acuerdo entre el representante del Consejo Laboral y el empleador. La organización de los consejos laborales es compleja y requiere un asesoramiento laboral profesional. Hay muchos detalles técnicos y legales involucrados en la formación de un comité, saber qué papel debe jugar cada miembro y cuál es el papel general del comité. (Quiénes somos - Comité Empresarial Ecuatoriano, s. f.)

El Comité será notificado trimestralmente por la Compañía de la siguiente información:

- Desarrollo del sector económico en el que se ubica la empresa.
- Economía empresarial y desarrollos esperados en un futuro cercano.
- Ajustes en el número y volumen de contratos futuros.
- Estadísticas de ausentismo de empleados.
- La Comisión será informada anualmente de los programas previstos para tratar a todas las personas por igual sin discriminación en las oportunidades de empleo.

También debe informar periódicamente:

- Balanceo y conclusiones financieras de la empresa/industria.
- El modelo de contrato de trabajo utilizado por la empresa.
- Sanciones laborales a los empleados por infracciones muy graves.
- Los empleadores deberían involucrar a los consejos laborales en asuntos como empleo interno y cuestiones estructurales, decisiones gerenciales que puedan implicar cambios relevantes en las prácticas laborales o medidas preventivas para proteger a los empleados. Trabajadores con riesgos físicos reducidos.

5.5.2.4. Diferencias entre sindicato y comité de empresa

Los comités de empresariales y los sindicatos pueden ser órganos alejados. Ambos tienen el mandato de representar los derechos de los trabajadores, pero hay diferencias que deben enfatizarse entre los dos. Los sindicatos actúan en interés de los empleados y se esfuerzan por proteger sus derechos e intereses. Estos están formados por trabajadores y hay muchos sindicatos en diferentes regiones por intereses tanto colectivos como locales. El propio Consejo Laboral es una organización de empleados a nivel de empresa. Se encuentran en empresas con 50 o más empleados y fueron creados para proteger los derechos de los empleados de dichas empresas.

Los trabajadores pertenecientes a sindicatos u otras organizaciones independientes están representados en estos comités. El Consejo Laboral representa a los empleados en las negociaciones con la gerencia. Los

sindicatos, por su parte, tienen el mismo propósito de representar a los trabajadores a nivel mundial y defender siempre sus intereses.

5.5.2.5. Constitución/formación del comité

Un comité de trabajo debe ser constituido por empleados pertenecientes a la empresa. Consiste en elecciones libres y secretas, en las que todos los empleados de la empresa tienen derecho a voto. Los pasantes no son empleados de la empresa y no pueden participar en este proceso.

Al formar un comité, la ley requiere que por lo menos la mitad de los empleados de la empresa y una persona asistan a la Asamblea Constituyente. Por un lado, no debe haber más de 30 trabajadores. Una empresa no tiene que constituir un comité a menos que tenga más de 1.000 empleados. En las empresas de más de 50 trabajadores, los comités están reconocidos como un derecho en la Ley de Empleo. Por lo tanto, si los trabajadores expresan su voluntad, se debe iniciar el mecanismo para la constitución de un comité de empresa.

5.5.2.5.1. Miembros del comité de empresa

El Consejo Laboral está integrado por miembros que son empleados de sus respectivas empresas. No puede ser integrado por personas que no sean del personal, inversores o personas ajenas.

Su estructura consta de varios miembros.

- Presidente del comité: preside las reuniones, modera los debates de las reuniones, garantiza el cumplimiento de las reglas de procedimiento del comité, firma las actas de las reuniones y vota las propuestas.
- El presidente es también el representante legal de las personas naturales, jurídicas y gobiernos.
- Secretario: Encargado de asistir al presidente en sus funciones.
- Otros miembros consisten en accionistas que están listados y elegidos para la elección de la organización.
- El Consejo Laboral estará compuesto por un número determinado de representantes en función del número total de trabajadores.
- La constitución es obligatoria para empresas con 1.000 o más empleados.

- La capacitación es opcional si tiene una pequeña cantidad de empleados.

Según la Ley de Empleo, existe el siguiente número de representantes en función del número de trabajadores:

Artículo 66. La composición.

- 1) El número de afiliados sindicales se determina con arreglo a las siguientes condiciones:
 - De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
 - entre 111 y 250 trabajadores, nueve.
 - de doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
 - entre 510 y 750 trabajadores, diecisiete.
 - Desde mil, dos milésimas o fracciones hasta setenta y cinco.

El comité de la empresa o centro de trabajo elige de entre ellos al presidente y al secretario del comité y elabora su propio reglamento interno, que no contradice las disposiciones reglamentarias, y remite copia de este al departamento de trabajo para la contabilidad y actividad económica.

- 1) El comité se reúne cada dos meses la solicitud de un tercio de sus miembros o de un tercio en representación de los empleados.
(conceptosjuridicos.com, 2019c)

Ayudantes que pueden asistir en reuniones del CE

Los representantes del comité pueden asistir a las reuniones del comité de fábrica junto con los representantes sindicales. Estos delegados no tienen derecho a voto, pero pueden observar y participar en las sesiones.

Art 240. Determinación del número de trabajadores. - En todos los convenios colectivos, el número de los miembros del comité de empresa o de los empleados de la asociación contractual y se anuncia de la siguiente manera, asimismo, el número total de quienes ofrecen sus servicios al patrón en ese momento a un acuerdo (S.A, s. f., p. 83)

Art 452. Prohibición de rescisión laboral. - El empleador no tiene derecho a despedir, salvo en los casos previstos en el artículo 172 a sus empleados desde el momento en que informaron al inspector responsable trabajadores reunidos

en asamblea general para formar un sindicato o comité de trabajo o con otras organizaciones laborales hasta la incorporación de la primera directiva. Esta prohibición Esto incluye a todos los empleados que asistieron o no asistieron a la reunión organizacional. (S.A, s. f., p. 130)

Art 459. Constitución de un comité de empresa - En toda empresa de treinta empleados o más comités de empresa se pueden formar de acuerdo con las siguientes reglas: Para que el comité de empresa se considere constituido, deberá asistir a la reunión que constituyen el número de empleados señalado en el artículo 452 de este Código; El reglamento de la comisión se somete al Ministerio de Trabajo y Empleo para su aprobación y luego registrado en la oficina regional de empleo.

El directorio del comité corporativo está integrado por todos los empleados, con independencia de que tengan o no relación con él, figurar como tal en listas seleccionadas; La junta del consejo corporativo es elegida por voto general, directo y secreto, en el que todos los empleados de la empresa pueden participar como votantes. Una empresa que sea profesional y emplee al menos noventa (90) días El Ministerio de Trabajo rector emite las normas secundarias necesarias para su aplicación las disposiciones de este número.

Se aplica al comité de empresa lo dispuesto en los artículos 447 y 456 de esta ley. salvo lo comprendido en el numeral 5. de conformidad con el artículo 447 de este Código. (CÓDIGO-DEL-TRABAJO.pdf, s. f., p. 132) Prohibición de rescisión laboral. - El empleador no tiene derecho a despedir, salvo en los casos previstos en el artículo 172 a sus empleados desde el momento en que informaron al inspector responsable trabajadores reunidos en asamblea general para formar un sindicato o comité de trabajo o con otras organizaciones laborales hasta la incorporación de la primera directiva. Esta prohibición Esto incluye a todos los empleados que asistieron o no asistieron a la reunión organizacional.

Elecciones de comité de empresa

La mayoría de las elecciones se llevan a cabo entre el 15 de septiembre y el 31 de diciembre del año siguiente. El ciclo es de 4 años. Si se supera este obstáculo de cuatro años sin nuevas elecciones, ese obstáculo se entregará al Consejo Laboral. (Código del Trabajo 2022 – cite.com.ec, s. f., p. 128) El Código de

Trabajo del Ecuador establece los derechos y obligaciones laborales tanto para trabajadores como para empleadores. Dentro de estas regula acciones, se encuentra el procedimiento para los juicios laborales, donde se resuelven las controversias que pueden surgir en el ámbito laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

5.5.2.6. Definición de juicios laborales

Los juicios laborales son los procesos judiciales que tienen lugar cuando se presentan conflictos laborales entre un trabajador y su empleador, con el objetivo de buscar una solución y restablecer los derechos y obligaciones establecidos en el contrato de trabajo y en la legislación laboral vigente (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

El juicio laboral es un mecanismo de resolución de conflictos entre el trabajador y el empleador a través del diálogo (Defensa del trabajo, 2022). Su propósito principal es buscar una solución justa y equitativa para todas las partes involucradas. En este artículo, se explorarán los aspectos fundamentales del juicio laboral, incluyendo su naturaleza, los tipos de conflictos que abarca y los procedimientos legales involucrados.

5.5.2.6.1. Procedimiento de juicios laborales

El proceso de los juicios laborales, de acuerdo con el Código de Trabajo del Ecuador, se inicia con la presentación de una demanda ante el juez competente. A partir de ahí, se desarrolla una serie de etapas que incluyen la notificación a la otra parte, la presentación de pruebas y alegatos, las audiencias y finalmente, la emisión de una sentencia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

5.5.2.6.2. Principales causas de juicios laborales

Las causas más comunes que originan los juicios laborales en el Ecuador están relacionadas con despidos injustificados, reclamos de prestaciones sociales no pagadas, incumplimiento de pagos y beneficios laborales, así como acoso laboral o discriminación. Estas situaciones generan controversias que deben ser resueltas a través de los juicios laborales (Cevallos & Moya, 2018).

5.5.2.6.3. Tipos de juicios laborales

Existen diferentes tipos de juicios laborales basados en diversos criterios. Por un lado, se encuentran los juicios individuales, que son aquellos en los que un trabajador presenta una demanda contra su empleador por una violación específica de sus derechos laborales (Foro & Arévalo, s/f). Estas demandas se centran en los derechos y circunstancias personales de ese empleado en particular. Por otro lado, se encuentran los juicios colectivos o acciones de clase, que se presentan en nombre de un grupo de empleados que han experimentado una violación similar de sus derechos laborales por parte del mismo empleador (Foro & Arévalo, s/f). En estos casos, un empleado o un grupo de empleados actúa como representante de todos los afectados en el proceso legal.

5.5.2.6.4. Procedimientos legales y su evolución

Durante un juicio laboral, las partes involucradas presentan pruebas, testimonios y argumentos legales para respaldar sus reclamaciones (Defensadeltrabajo, 2022). El caso es evaluado por un tribunal o una autoridad judicial competente que tomará una decisión basada en las leyes y regulaciones laborales aplicables. En muchos países, incluido el Ecuador, se han implementado nuevos procedimientos judiciales en materia laboral para agilizar la tramitación de estos casos (Defensa del trabajo, 2022). Anteriormente, existía un proceso más largo y complejo, pero las reformas han permitido una resolución más rápida de los juicios laborales.

5.5.2.6.5. Derechos y obligaciones en los juicios laborales

Tanto los trabajadores como los empleadores tienen derechos y obligaciones en los juicios laborales. Algunos de los derechos que poseen los trabajadores incluyen el derecho a un debido proceso, a la protección de sus derechos laborales y a la no discriminación. Por otro lado, los empleadores tienen derecho a la defensa y a poder presentar pruebas que respalden su posición (Sánchez & Romero, 2017).

5.5.2.6.6. Recursos y resoluciones judiciales en los juicios laborales

En los juicios laborales, tanto los trabajadores como los empleadores tienen la posibilidad de apelar las decisiones judiciales que consideren injustas o desfavorables. En este sentido, el Código de Trabajo establece la figura de la apelación y otros recursos judiciales, como el recurso de casación, para revisar y cuestionar las resoluciones dictadas (Guerra & Ordoñez, 2020).

En conclusión, los juicios laborales según el Código de Trabajo del Ecuador son un medio para resolver los conflictos laborales que puedan surgir entre trabajadores y empleadores. Estos juicios se rigen por un procedimiento legal establecido, donde se garantiza un debido proceso y se protegen los derechos y obligaciones de ambas partes. Es fundamental que los trabajadores conozcan sus derechos laborales y busquen asesoría legal en caso de verse afectados, a fin de buscar una solución justa y equitativa (Rodríguez, 2019).

CAPITULO

6

Ley orgánica de servicio público



Ley orgánica de servicio público

Conocida como LOSEP, es una ley que rige el funcionamiento de la gestión de los recursos humanos en el sector público ecuatoriano. Se aplica en todas las instituciones públicas, incluidas todas las funciones estatales, niveles gubernamentales, todas las empresas y bancos de propiedad pública.

La Asamblea Nacional en el año 2010 expreso que la causa de su creación es asegurar que la relación de los servidores públicos con el Estado responda a la necesidad de brindar un servicio público eficaz al ciudadano, así como a los nuevos principios consagrados en la constitución, priorizando el desarrollo de una carrera encaminada hacia la dignidad, la transparencia, la eficiencia y la vocación de servicio del Estado y sus instituciones, en el ejercicio de la función pública.

6.1. Del servicio público

Este título establece el objeto y alcance de la Ley Orgánica de la Función Pública (LOSEP) en el Ecuador. Define los principios y valores que rigen la función pública, como la transparencia, la eficiencia, la rendición de cuentas y la contratación por méritos. También da a conocer el objeto de su creación, expresando en su Art. 2 que esta ley tiene como objetivo "Prever el desarrollo profesional, técnico y personal del Estado y sus instituciones para lograr el mejoramiento continuo de la eficiencia, eficacia, calidad y productividad mediante la formación, funcionamiento y desarrollo de una gestión de recursos humanos basada en la igualdad de derechos, oportunidades y no discriminación" (LOSEP, 2020, pág. 5)

En este título se describe el alcance y aplicación de la Ley Orgánica de la Función Pública del Ecuador, el cual indica que la ley se aplica a los recursos humanos y remuneraciones en toda la administración pública, que incluye las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de Justicia, así como Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social, Fiscalía General del Estado, Corte Constitucional, régimen autónomo descentralizado entidades, entidades de regímenes especiales y personas jurídicas creadas por gobiernos autónomos

descentralizados y regímenes especiales de prestación de servicios públicos. (LOSEP, 2020, pág. 6)

6.2. De las servidoras o servidores públicos

El Título 2 se enfoca en la regulación de los servidores públicos en el Ecuador. Define las categorías de servidores públicos, incluidos los servidores públicos de carrera y los designados políticos. Se describe los requisitos para ingresar y avanzar en el servicio público, se habla acerca de las responsabilidades y sanciones por nepotismo, las causas de inhabilidad y todas las prohibiciones que el servidor público deberá cumplir en el desempeño de sus funciones. Así también refiere las clases de nombramientos para ejercer la función pública, los mismos que son permanentes, provisionales, de libre nombramiento y remoción, y de periodo fijo. (Loyola, 2022, pág. 7). Finalmente, expresa los requisitos y las clases de nombramiento que puede tener un servidor público, indica como debe ser el correcto ejercicio de un cargo público, así como la obligación de rendir caución en el caso de que desempeñen funciones de control y custodia de recursos públicos.

6.3. Del régimen interno de administración del talento humano

El título abarca temas como el reclutamiento, selección, promoción, traslado y terminación de los servidores públicos ya sea por renuncia o por cesación definitiva del cargo. También aborda temas de derechos, deberes y obligaciones éticas de los servidores públicos, incluidas las disposiciones sobre conflictos de intereses y los casos en que el servidor público ser acreedor de licencias con o sin remuneración, comisiones y permisos. León (2015) expresa que existe la necesidad de reformar el art. 33 el cual expresa la prohibición de permisos a los servidores del sector público que laboren en jornada especial, ya que esto va en contra de los derechos constitucionales de igualdad y la no discriminación.

El Ministerio de Finanzas del Ecuador (2018) explica que el permiso por maternidad dispone que la prestadora del servicio podrá hacer uso del derecho a la licencia por maternidad a partir de dos semanas antes del parto, que se imputará a las 12 semanas totales a las que tiene derecho. Así también acerca de la responsabilidad administrativa según lo establece el Art. 41, misma

disposición establece que todo servidor público que infrinja las disposiciones de esta ley, sus reglamentos y las leyes y normas conexas, estará sujeto a responsabilidad administrativa que será sancionada administrativamente, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que hubieren resultado del mismo acto. Finalmente, según lo dispuesto en la Constitución de la República y en esta Ley, no se prohíbe la paralización de los servicios públicos, reconociendo su derecho de huelga. Según Solano (2015) en este título se demuestra la necesidad de generar imparcialidad al momento de sustanciar los sumarios administrativos, planteados en contra de las o los servidores públicos.

6.4. De la administración del talento humano de las y los servidores públicos

En este se describe la jurisdicción y las facultades del Ministerio del Trabajo en el ámbito de la ley. El Ministerio del Trabajo tiene la facultad de ejercer el liderazgo en materia de remuneración del sector público y dictar normas técnicas relacionadas con los recursos humanos de conformidad con la ley. Ejerce el control y supervisión de la administración central e institucional del Poder Ejecutivo, velando por el cumplimiento de las leyes, reglamentos y resoluciones. Este es responsable de mantener el Sistema Nacional de Información y registro de todos los empleados del sector público, así como un registro de instituciones, entidades, empresas y organismos estatales con participación mayoritaria de recursos públicos. Determina la aplicación de las políticas y normas de remuneración, evalúa y controla la administración central e institucional, y establece las políticas y normas técnicas nacionales para la formación. Ejercer la rectoría de la política laboral, promover el vínculo entre la oferta y la demanda laboral, salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador y la trabajadora, y servir como entidad rectora de la gestión del desarrollo institucional. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014)

6.5. De la administración técnica del talento humano

La Administración del talento humano persigue la satisfacción de los objetivos organizacionales que se efectúa a través del proceso administrativo, enfocándose en la gestión estratégica y operativa de las personas dentro de la organización para maximizar la contribución al logro de los objetivos de la

empresa centrándose en el desarrollo, motivación y retención del talento mediante estrategia de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de personal. (Vallejo, 2016)

Para llevar a cabo la planificación anual de talento humano, las Unidades de Administración del Talento Humano de Entidades del Sector Público deben enviar al Ministerio del Trabajo la misma para su previa aprobación. Mientras que los GAD, entidades y regímenes especiales cuentan con su propia planificación de talento humano, esto permite que el Ministerio del Trabajo apruebe la creación de los puestos a solicitud de las entidades públicas que se rigen en la LOSEP.

Los contratos de pasantías, son acuerdos legales que se establecen entre la organización y los interesados de adquirir experiencia en el entorno laboral, las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos con: institutos, escuelas, politécnicas, universidades siempre respetando aspectos como equidad, discapacidad, interculturalidad, paridad de género, por lo que no se generan relación laboral que define términos y condiciones bajo las que se llevara a cabo las pasantías, sin contar con derechos ni obligaciones laborales. (Analuisa, 2010)

La clasificación de puestos se rige en un subsistema el cual es un conjunto de normas que permite analizar, describir, valorar, clasificar los puestos en las entidades, organismos e instituciones, esto permite señalar el título de cada puesto ya sea por su naturaleza, jerarquía, función y requerimiento necesario, garantizando de este modo la igualdad entre servidores y manteniendo un ambiente laboral sano.

La selección del personal es el proceso mediante el cual una organización busca elegir a candidatos adecuados para el ocupar un cargo en específico, este proceso implica evaluación, comparación de aspectos como: habilidades, experiencias, competencias y características de los candidatos y de este modo determinar el perfil más adecuado para la vacante. (López, 2010)

Para la selección de personal el subsistema encargado de este es el conjunto de normas, políticas, métodos, procedimientos que permiten evaluar la competitividad de los aspirantes, analizando los requerimientos del puesto del trabajo y garantizando la equidad de género, inclusión social, priorizando grupos

de atención prioritaria, mediante este proceso minucioso se logra determinar las aptitudes de los interesados a un puesto de trabajo.

La formación y capacitación de servidores públicos es parte fundamental del desempeño efectivo y eficiente del mismo, que busca desarrollar y fortalecer habilidades y competencias para cumplir con responsabilidades y así brindar un servicio de calidad, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades, basado en la practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de funciones. (Alles, 2019)

6.6. De la carrera del servicio público

Este título hace referencia a la carrera del servicio público, el cual se refiere a actividades, funciones o prestaciones que llevan a cabo entidades gubernamentales o por organizaciones designadas por el Estado con la finalidad de satisfacer necesidades y garantizar el bienestar de la sociedad en general que son financiados por fondos públicos por medio de los impuestos y contribuciones de la ciudadanía. (Ruiza, 2010)

La carrera del servicio público es el conjunto de políticas, métodos, normas y procedimiento que están orientados a motivar el ingreso y la promoción de personas para su desarrollo profesional dentro de sus puesto que pueden ser ejercidos en su trayecto laboral sobre el sistema de méritos. Permite garantizar la estabilidad, ascenso y promoción de los servidores con relación a sus aptitudes, conocimientos, capacidades, responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

La Ley de Seguridad Social tiene como finalidad proteger y garantizar los derechos y el bienestar de los trabajadores y sus familiares brindando seguridad económica, social en situaciones de necesidad y riesgo, por lo que regula el sistema de seguridad social del país mediante los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. (Porrás, 2015)

Las servidoras y servidores que hayan cumplido sesenta y cinco años llegaron al tope máximo de su carrera en el servicio público esto independientemente del cargo que ocupaba, por lo que a partir de dicha edad cumple con los requisitos

establecidos en la ley de seguridad social para la jubilación. Para el ingreso de los servidores a la carrera del servicio público, deben cumplir con los requisitos legales y reglamentarios para el puesto, tal como: haber sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición y haber sido posesionado en el cargo. Todos los y las servidores públicos que obtienen nombramiento permanente quedan amparados por la LOSEP.

La carrera del servicio público garantiza el ascenso, estabilidad, y promoción de los servidores con relación a sus aptitudes, capacidades, experiencia y responsabilidad en sus funciones y requerimientos institucionales sin discriminación. Se lleva a cabo mediante procesos de evaluación, incentivo económico que permiten cumplir el rol de atención con eficiencia y desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.

La pérdida de la carrera del servicio público se da mediante la cesación de las funciones del puesto por una o más causales. Más allá de los derechos que la LOSEP otorga a los servidores públicos las garantías adicionales que gozan son: estabilidad del puesto y derecho permanente a el caso especial de supresión del puesto actual para que sea trasladado a puesto similares o vacantes.

6.7. Del ejercicio de las acciones y prescripciones

Dentro del análisis del este título, se conocerá acerca de las prescripciones, las que hacen referencia a normas, reglas o instrucciones que se establecen con el propósito de regular y guiar la conducta de las personas en situaciones o contextos determinados, especifican lo que se debe hacer y evitar al momento de realizar una acción dando paso al cumplimiento obligatorio de la mismas en determinadas circunstancias. (Chuma, 2016). Los derechos que pueden demandar los o las servidoras públicas, así como la prescripción de acciones caducan en noventa días desde la fecha en la que se hicieron efectivos.

6.8. Remuneraciones

Las remuneraciones son el resultado de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales a todos los servidores a que tenga derecho, se sumarán aquellos ingresos que correspondan al Décimo tercer sueldo, Décimo cuarto sueldo; Gastos de residencia; Honorarios por capacitación; El fondo encargo

Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias; Remuneraciones o encargos; Remuneración variable por eficiencia; y, Bonificación geográfica. (Código del trabajo [CT]. Art. 117, 131. 22 de junio de 2020, Ecuador). Se debe tener en cuenta que todos aquellos trabajadores que tienen derecho a recibir los fondos de reserva se los hace anualmente y a partir del segundo año de trabajo.

6.8.1. Régimen de remuneraciones y de los ingresos complementarios

Establece que el trabajo debe ser de igualdad tanto para mujeres y hombres, tienen derecho a recibir una remuneración igual por sus servicios. Con esto el pago de remuneraciones se hará por mensualidades o quincenas vencidas, no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos. Las remuneraciones se pagarán desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de registro del nombramiento o contrato, será pagado según la escala del nivel jerárquico superior, que este lo establece el Ministerio de Trabajo.

- Los honorarios o también conocidos como “reconocimiento” en su desempeño en su puesto de trabajo se los pagará de forma proporcional de acuerdo con tiempo de trabajo. En el presunto caso de creación de un nuevo puesto de trabajo o de aumento de sueldo de la remuneración ya existente, estas se someterán a normativas vigentes. Bonificación geográfica en donde las autoridades y servidores públicos percibirán una bonificación económica mensual “adicional”, por circunstancias de difícil acceso a los lugares de trabajo, existe factores como: medio de transporte, distancia, costo del pasaje y la frecuencia de transporte.
- Horas extras, existen dos: la primera “suplementarias” que son aquellas en que se laboran de lunes a viernes fuera del horario normal de trabajo, hasta por cuatro horas máximo, con un total de sesenta horas al mes. La segunda son las horas “complementarias” que son aquellas en las que el trabajador labora sábado, domingos o días feriados de descanso obligatorio, tendrán un recargo del 100%. (Código del trabajo [CT]. Art. 47,55. 22 de junio de 2020, Ecuador)

- En caso de presentarse indemnizaciones por un accidente de trabajo o enfermedad ocasionada como consecuencia del desempeño de su función, se considerará lo establecido en el artículo 438 del Código del Trabajo y la legislación de seguridad social. En caso de fallecimiento o incapacidad total de labores por parte del trabajador, sus herederos serán indemnizados siguiendo con los límites y cálculos establecidos en las normativas. (Código del trabajo [CT]. Art. 38, 42, 348, 349, 353. 22 de junio de 2020, Ecuador)
- Ninguna servidora o servidor público recibirá dos o más remuneraciones provenientes de funciones, puestos o empleos desempeñados en las entidades. Solo pueden recibir aquellos honorarios y otras recompensaciones que perciban los servidores por sus conocimientos o experiencias dentro de la entidad. Se prohíbe toda clase de descuentos de las remuneraciones, que no sean autorizados por esta ley. (Código de la Niñez y Adolescencia. Art. 18, 253)
- En el caso de presentarse algún despido los servidores no sufrirán pérdida de remuneraciones, la autoridad se hará responsable obligatoriamente de los valores indebidamente pagados, en caso de presentarse más los intereses legales. (Código del trabajo [CT]. Art. 199. 22 de junio de 2020, Ecuador). Los viáticos que son aquellas provisiones o dinero que se le da a un funcionario, para realizar un viaje, su pago no puede superar los tres salarios básicos unificados por mes para los trabajadores.
- En la jubilación es para aquellas personas de 65 años y para aquellos que ya tengan 70 años tendrían que retirarse del servicio público. (Wtorres, & Wtorres. 2022). Los certificados los emitirá El Ministerio del Trabajo que permitirá que los servidores tengan derecho a percibir las remuneraciones. Los certificados se pueden renovar en conformidad con las disposiciones que se establezcan en las normas. (LOSEP, 2020).

6.8.2. Organismos de gestión, control y regulación de las remuneraciones

Los organismos de gestión, regulación y control son: El Ministerio del Trabajo; El Ministerio de Finanzas; La Contraloría General del Estado; y, - El Consejo de

Participación Ciudadana y Control Social. Estos organismos de gestión permiten a la Administración Pública adoptar mejores prácticas destinadas al control interno de las instituciones, en todos los niveles desde la gestión, en el manejo de recursos públicos con su control interno de cada entidad.

6.8.2.1. Ministerio de finanzas

El Ministerio de Finanzas puede delimitar los lineamientos y directrices generales, a la vez puede remitir al Ministerio del Trabajo, hasta treinta días posteriores a la expedición de las directrices presupuestarias para la proforma presupuestaria del año. Emitir el dictamen presupuestario correspondiente y con ellos elabora y mantiene, juntamente con el Ministerio del Trabajo, un sistema actualizado de información laboral sobre el número de servidores públicos de todo el país. Con esto se establece que el Ministerio de Finanzas puede diseñar y ejecutar políticas económicas y gestionar las finanzas públicas que permitan alcanzar la sostenibilidad, crecimiento y equidad de la economía para impulsar su desarrollo financiero y social del país.

6.8.3. Incumplimiento y sanciones

En caso de existir incumplimiento aquellas personas serán destituidas de su cargo sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales a las que hubiere lugar. Será anulado cualquier decreto que se establezca, acuerdo o resolución que quebrante esta norma. Para aquellos servidores públicos que tengan trabajado más de 4 años desde el periodo del 2017 bajo el contrato de servicios ocasionales y de nombramientos provisionales, y encontrándose sin estabilidad laboral en su puesto de trabajo. Tienen el derecho de que puedan participar en un concurso cerrado de méritos y oposiciones “solamente la persona que ocupa en puesto” y si alcanza el puntaje mínimo de 70 puntos tiene el derecho a que le otorguen el nombramiento permanente dentro de la entidad en la que se encuentre trabajando.

6.9. Pensiones vitalicias de presidentes y vicepresidentes constitucionales de la república del ecuador

Las pensiones vitalicias son aquellas pensiones que se adquiere a una compañía de seguros de vida. Estas pensiones pueden ir desde presidentes que no

culminaron con su mandato en la presidencia, hasta la viuda de un exvicepresidente. En caso de que el vicepresidente de la República deba asumir las funciones de presidente de la República, tendrá derecho a la pensión establecida en este título. Los beneficios se darán a conocer a favor del cónyuge o conviviente en unión a los beneficiarios señalados en el artículo 135, en caso de fallecimiento. En caso de no existir la participación del cónyuge o conviviente, se harán acreedores a los beneficios, los hijos mayores o menores de edad.

CAPITULO



Glosario



Glosario

A

ACCIDENTES DE TRABAJO: Los accidentes que ocurren en las horas laborables directa o indirectamente causadas por el ambiente laboral.

ACTA DE FINIQUITO: Acta que da a conocer la finalización de la relación laboral.

C

CONTRATO DE TRABAJO: Documento que respalda la relación laboral entre el empleador y trabajador.

D

DECIMO CUARTO SUELDO: Es un pago que se le hace a los trabajadores indistintamente de su puesto, este valor es un sueldo básico unificado se le realiza en el mes de agosto.

DENUNCIAS: Por este medio se puede denunciar las irregularidades de los trabajadores y empleadores

DESAHUCIO: Es la forma voluntaria por la que el empleador y trabajador dan por terminado su relación laboral.

DESPIDO INTEMPESTIVO: El trabajador es despedido sin motivos o injustamente.

F

FONDO DE RESERVA: Es un derecho del trabajador, dicho derecho es una bonificación que se le paga a partir del primer año de trabajo.

H

HORAS EXTRAORDINARIAS: Estas se las puede cumplir feriados y fines de semana.

HORAS SUPLEMENTARIAS: Estas horas se las puede realizar solamente 4 al día.

I

INDEMNIZACION LABORAL: Compensación que recibe el trabajador.

J

JORNADA DE TRABAJO: Son las horas de trabajo que cumple el trabajador.

JORNADA NOCTURNA: Esta se la realiza de 19H00 a las 06H00

JORNADAS ESPECIALES: Son aquellas horas que se realizan fuera de las horas laborables.

JUBILACION PATRONAL: Es una bonificación que se le da a los trabajadores que han laborado 25 años ininterrumpidamente con el mismo empleador.

L

LICENCIA POR MATERNIDAD: Esta es otorgada a las mujeres embarazadas, tiene una validez de 12 meses.

LIQUIDACIONES: Es la bonificación que recibe el trabajador después de haber cumplido con sus servicios.

M

MEDICION LABORAL: Forma por la cual ambas partes pueden dialogar.

P

PASANTIAS: Estas no son consideradas como relación laboral, es una forma de reconocer las habilidades de los estudiantes.

R

REGLAS INTERNAS DE SALUD Y SALUD OCUPACIONAL: Estas normas tienen por objetivo cuidar, prevenir y disminuir los riesgos en el ambiente laboral.

REGLAS INTERNAS DE TRABAJO: El empleador conforma una serie de reglamentos internos que debe respetar y cumplir el trabajador.

REMUNERACION: Son los pagos que se le da a una persona al finalizar sus servicios.

RIESGOS LABORALES: Son los accidentes físicos y psicológicos que puede sufrir el trabajador, directamente en el ambiente laboral.

S

SALARIO BASICO UNIFICADO: Es el mínimo pago que se debe reconocer a los trabajadores.

T

TERMINO DE CONTRATO: Término de la relación laboral entre dos personas.

U

UTILIDADES: Pagos de las empresas privadas que reciben los trabajadores o extrabajadores.

V

VACACIONES: Es un descanso remunerado dicho descanso se realiza a partir del año trabajado y es remunerado.

VISTO BUENO: Es una manera por la cual ambas partes dan por terminada la relación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Referencias Bibliográficas

- ¿Qué es un accidente de trabajo? | UPB. (2018). Upb.edu.co.
<https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/accidentes-e-incidentes-de-trabajo>
- Abogados, C. B. (2020, March 31). IMPACTO DE LA FUERZA MAYOR O CIRCUNSTANCIAS DE FUERZA MAYOR EN CONTRATOS DE TRABAJO. <https://www.corralbarriga.com/efectos-del-caso-fortuito-o-fuerza-mayor-en-el-contrato-individual-de-trabajo/#:~:text=6.,previsto%2C%20no%20lo%20pudieron%20evitar.>
- Alec. (15 de 04 de 2021). ACL. Obtenido de ACL:
<https://acl.com.ec/compensacion-economica-para-alcanzar-el-salario-digno/#:~:text=Multa%20por%20falta%20de%20registro%20de%20las%20actas%20de%20finiquito&text=La%20multa%20se%20impondr%C3%A1%20por,pueda%20superar%20los%2020%20SB%20U.>
- Afiliado - IESS. (s/f). Gob.ec. Recuperado de
<https://www.iess.gob.ec/en/web/afiliado/fondos-de-reserva>
- Alejandro, A. (2022, diciembre 17). Así puedes consultar y retirar los fondos de reserva del IESS. El Universo.
<https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/asi-puedes-consultar-y-retirar-los-fondos-de-reserva-del-iess-nota/>
- Alles, M. (2019). Formación. Capacitación. Desarrollo. Argentina: Ediciones Granica S.A
- Almagro, J. J., & Cuesta, M. De. (2010). la Responsabilidad Social y la crisis mundial. 16–18.
- Alomia, José. (2022). Diccionario del Derecho Laboral y Seguridad Social. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito.

- Analuisa, J. (diciembre de 2010). [repositorio.utc.edu.ec/](http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/891/1/T-UTC-0641.pdf). Obtenido de [repositorio.utc.edu.ec/:http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/891/1/T-UTC-0641.pdf](http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/891/1/T-UTC-0641.pdf)
- Arrieta, E. (s.f.). Obtenido de <https://www.diferenciador.com/finiquito-y-liquidacion/>
- Asociación de Economistas de América Latina y el Caribe (AEALC). (2019). Manual de remuneración y compensaciones para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: ALEAC.
- Bayas, B. V. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. Boletín de Coyuntura, (22), 20-23
- Benavides., M. & Yamberla., E. (2011). La responsabilidad de los empleadores en los accidentes de trabajo y sus consecuencias jurídicas. Repositorio Institucional Uniandes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11579?locale=en>
- Cálculo de la liquidación laboral en Ecuador [Finiquito de contrato]. (2020, marzo 10). Toptrabajos.com. <https://www.toptrabajos.com/blog/ec/liquidacion-ecuador/>
- Carrasco, L. (23 de 07 de 2019). Obtenido de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/que-hacer-si-un-trabajador-no-quiere-firmar-el-finiquito/>
- Chávez, J. (2022, 4 de diciembre). Jornada de trabajo: Qué es, tipos y características. Ceupé. <https://www.ceupe.com/blog/jornada-de-trabajo.html>
- Chuma, L. (enero de 2016). <http://dspace.ucuenca.edu.ec/>. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/23335/1/tesis.pdf>
- Cisneros., H & Cisneros., Y. (2015). Los accidentes laborales, su impacto económico y social. Redalyc. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181541051002.pdf>

- Código de Trabajo [CT]. Artículos 3, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 de 637. 04 de noviembre de 2021 (Ecuador).
- Código del Trabajo de Ecuador. (2023). Registro Oficial N° 527 del 23 de mayo de 202.
- Constitución de Ecuador. (2008). Registro Oficial N° 449 del 20 de octubre de 2008.
- Cortés, M. (s/f). Seguridad y salud en el trabajo: Técnicas de prevención de riesgos del Trabajo, O. I. (s/f). HECHOS CONCRETOS SOBRE. Ilo.org. Recuperado el 18 de julio de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Dánes, A. J. (s.f.). Obtenido de <https://loentiendo.com/como-y-cuando-debe-pagarse-el-finiquito/>
- de, C. (2003, August 30). persona que realiza labores de artesanía. Wikipedia.org; Wikimedia Foundation, Inc. <https://es.wikipedia.org/wiki/Artesano>
- Del Artesano, L. D. D. (2008). Ley de defensa del artesano. Ley de Defensa del Artesano, 4. Link: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.artesanos.gob.ec/institutos/wp-content/uploads/downloads/2018/01/LEY-DE-DEFENSA-DEL-ARTESANO-1.pdf>
- Durán, M. Á., & García, S. (2018). La relación laboral en la economía digital: retos y perspectivas. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (129), 9-29.
- Echeverría, X. M. (2013). Análisis crítico de las instituciones del visto bueno y de la jubilación patronal en el Código del Trabajo ecuatoriano. Foro: Revista de derecho, (19), 79-95.
- Ecuador Legal. (2023). Derechos de las trabajadoras domésticas. EcuadorLegalOnline.<https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/empleadas-domesticas/>

- Ecuador Legal. (2023). El desahucio laboral. EcuadorLegalOnline.<https://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/el-desahucio/>
- Español, Q. (s/f). Liquidación de sueldo. Intuit.com. Recuperado el 18 de julio de 2023, de <https://quickbooks.intuit.com/global/resources/es/controla-tu-negocio/liquidacion-de-sueldo/>
- Frente Ecuador. (2022). ¿Cuáles son los derechos y obligaciones de las trabajadoras domésticas? <https://frentecuador.com/2022/06/cuales-son-los-derechos-y-obligaciones-de-las-trabajadoras-domestica>
- García, I. &. (2017). La relación laboral y sus implicaciones en la gestión de recursos humanos. Obtenido de Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 31(1), 81-98.: <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>
- Gil Albuquerque, R. (2018). Weimar en el derecho del Trabajo. Trabajo y Derecho, 38, 57–80.
- Gómez-Millán Herencia, M. J., Mazuelos Flores, M. D., & Gómez Gordillo, R. (2012). El Portafolios como Herramienta Clave de la Evaluación Docente: Su Aplicación a las Asignaturas de Derecho del Trabajo en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Trabajo, 25–26. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v0i25-26.2107>
- Granados, J. (2017). El Principio de Transparencia en la Actividad Contractual de la Administración Pública. Especial Referencia a la Administración Local. Universidad Complutense De Madrid Facultad De Ciencias Políticas Y Sociología, 1–428.
- Guzmán Napurí, C., & Gamarra Barrantes, C. (2008). Una introducción a la gestión de los servicios públicos. Revista de Derecho Administrativo, 0(5), 282–290.
- Henao F. (s/f). Lesiones profesionales e inspecciones de control. 2a. ed. Ecoe Ediciones, 2013. Recuperado el 18 de julio de 2023, de <https://portal1.uasb.edu.ec:2345/es/ereader/uasb/70410?page=15>.

- Herrera, O., & Estefano, G. (2022). Indemnización por incapacidad temporal en consecuencia de accidente laboral señalada en el artículo 373 del código del trabajo y su contradicción con el art. 33 de la constitución respecto al derecho a la remuneración justa. Ecuador-Santa Elena. Año 2021. La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022.
- IESS. (2021, June 16). IESS. <https://www.iesse.gob.ec/seguero-riesgos-del-trabajo-pf/>
- INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE DE TRABAJO – Derecho Ecuador. (s/f). Derechoecuador.com. Recuperado el 18 de julio de 2023, de <https://derechoecuador.com/indemnizacion-por-accidente-de-trabajo/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). México: INEGI.
- Istas. (2007). Impacto económico de los accidentes y las enfermedades de trabajo. ISTAS. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/impacto-economico-de-los-accidentes-y-las-enfermedades-de-trabajo>
- Jaydeep Funde, K. W. (2019). "Las relaciones laborales en la empresa. Obtenido de [researchgate.net/https://www.researchgate.net/publication/329685275_Las_relaciones_laborales_en_la_empresa](https://www.researchgate.net/publication/329685275_Las_relaciones_laborales_en_la_empresa)
- Jubilación patronal – Ministerio del Trabajo. (s. f.). <https://www.trabajo.gob.ec/jubilacion-patronal/>
- Kopaitic., E. (2021). Terminación del contrato de trabajo. Derechopedia. https://derechopedia.cl/Terminaci%C3%B3n_del_contrato_de_trabajo#:~:text=El%20contrato%20del%20trabajo%20termina,en%20conformidad%20al%20art%C3%ADculo%2010
- La seguridad social en Ecuador. (s/f). Cuidatufuturo.com. Recuperado el 19 de julio de 2023, de <https://cuidatufuturo.com/la-seguridad-social-en-ecuador-2/>
- Laborales. 11a ed. Madrid: Tébar Flores, 2018. Recuperado el 18 de julio de 2023, de <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/52004>.

- Las enfermedades laborales | Discapnet. (2020). Discapnet.es.
<https://www.discapnet.es/salud/salud-laboral/enfermedades-laborales#:~:text=Se%20denomina%20Enfermedad%20Profesional%20a,diversos%20tipos%20de%20c%C3%A1ncer%2C%20etc.>
- León, M. & Camacho, H. (2015). Necesidad de reformar el art. 33 de la ley orgánica del servicio público. Universidad Nacional de Loja.
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789>
- Liquidación laboral y cómo se calcula para un empleado. (2017, septiembre 26). Saber más, ser más; Saber Más Ser Más.
<https://www.sabermassermas.com/que-debe-saber-para-calcularcorrectamente-liquidacion/>
- López, J. (2010). La selección de personal basad en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas, 130.
- Loyola, M., Zamora, A., & Ormaza, D. (2022). La terminación ilegítima de los contratos con nombramientos provisionales y la precarización laboral en la administración pública (ed. 70). Polo del Conocimiento.
- Mamian, M. (2021, 1 de abril). Contrato individual de trabajo: todo lo que debes saber. Contífico. <https://contifico.com/contrato-individual-de-trabajo/>
- Mesa, H. D. V. (2011). Principio Del Mérito Y Derechos Fundamentales: Elementos Para El Diseño Institucional De Un Sistema De Carrera Administrativa En La Perspectiva De Los Derechos Fundamentales. Estudios de Derecho, 68(152), 113–136.
https://www.proquest.com/scholarly-journals/principio-del-mérito-y-derechos-fundamentales/docview/1241036418/se-2?accountid=42276%0Ahttps://media.proquest.com/media/pq/classic/doc/2846744811/fmt/pi/rep/NONE?_a=ChgyMDIzMDUzMTIzMjQyNDkwMDo1NjMxNDQSBTUzMjg4G
- Meythalerzambrano. (2022, febrero 11). Elementos que conforman la remuneración para el cálculo de la liquidación.
<https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/conoce-los->

elementos-que-conforman-la-remuneraci%C3%B3n-para-el-
c%C3%A1lculo-de-la-liquidaci%C3%B3n

Ministerio de Economía y Finanzas de Ecuador. (s/f). Cepal.org.
<https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/ministerio-de-economia-y-finanzas-de-ecuador>

Ministerio de Finanzas del Ecuador. (2018). Reglamento general a la ley orgánica del servicio público. https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/REGLAMENTO_LEY_SERVICIO_PUBLICO.pdf

Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). Estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos del ministerio de relaciones laborales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/06/Estatuto-MRL-Mayo-2014.pdf>

Negocios, E. (2022, noviembre 10). ¿Qué son los fondos de reserva y para qué sirven? Ekos Negocios. <https://ekosnegocios.com/articulo/que-son-los-fondos-de-reserva-y-para-que-sirven>

Organismos de control. (s/f). OEA.org.
http://www.oas.org/sap/espanol/txt_guia_organos_colombia.html

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Remuneración decente. Ginebra, Suiza: OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Salarios y salarios mínimos en el mundo. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. “La relación de trabajo”. Documento, 17 de junio de 2011. Recuperado el 18 de julio de 2023, de http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm.

Pacheco, J. (s.f.). Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/finiquito/>

Peñafiel., G. (2020). Terminación del contrato de trabajo, especialmente la terminación por fuerza mayor o caso fortuito. Ilp global. <https://gvn.com.ec/2020/04/08/contrato-caso-fortuito-gvn/>

- Pinos., L. (2021). EVALUACIÓN DE LAS LEYES SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL ECUADOR. ESPE.EDU.EC.
- Porras, A. (2015). La seguridad social en Ecuador: un necesario cambio de paradigmas. FORO, 24.
- Quichimbo, C. A. R., Muñoz, S. E. G., & Ocampo, A. R. D. (2019). Algunas consideraciones sobre la aplicación del derecho laboral. Machala, Ecuador. Universidad y Sociedad, 11(4), 106-117.
- Ramírez, C. (2014). Ecuador y Corte Nacional de Justicia. Cuadernos de jurisprudencia laboral: 2012-2014. Recuperado el 18 de julio de 2023, de https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/Produccion_CNJ/coleccion%20jurisprudencial/Laboral.pdf
- Robert, B., & Brown, E. B. (2004). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales. 1, 1–14.
- Rodríguez Villabona, A. A. (2019). Marco constitucional y legal para la aplicación del mérito como acción afirmativa. XXIV Congreso Internacional Del CLAD Sobre La Reforma Del Estado y de La Administración Pública, 1–11.
- Rodriguez, R. (2022, diciembre 15). ¿Sabes qué son los Fondos de Reserva y para qué sirven? - Somos más que Finanzas. Somos más que Finanzas. <https://www.cpn.fin.ec/blog/2022/12/15/sabes-que-son-los-fondos-de-reserva-y-para-que-sirven/>
- Rodríguez, S. (01 de 01 de 2022). Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/finiquito-por-renuncia/>
- Roldán, P. N. (2020). Sindicato de trabajadores. Obtenido de economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/sindicato-de-trabajadores.html>
- Roldán, P. N. (2022). Contrato de trabajo. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/contrato-de-trabajo.html>
- Ruiza, J. (2010). Derecho Administrativo. FORO, 13. (S/f). Recuperado el 18 de julio de 2023, de <http://file:///C:/Users/DELL/Downloads/448.pdf>

- Samaniego, M. e Israel, J. (2020). El descanso obligatorio y el control del ministerio de relaciones laborales.
- Sánchez, J. P. (octubre de 2020). Parte debil del derecho laboral. Obtenido de pmabogados.co: <https://www.pmabogados.co/laboral-y-seguridad-social/aceptacion-de-condiciones-menos-favorables-para-el-trabajador-en-la-relacion-laboral-puede-devenir-de-ser-la-parte-debil-de-larelacion/#:~:text=La%20Corte%20se%C3%B1al%C3%B3%20que%20en,que%20en%20estri>
- Seguro Riesgos de Trabajo - IESS. (s/f). Gob.ec. Recuperado el 18 de julio de 2023, de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/preguntas-frecuentes4>
- Seguro, -Principios Rectores-El. (s/f). Gob.ec. Recuperado el 18 de julio de 2023, de https://spryn2.finanzas.gob.ec/esipren-web/archivos_html/file/LEY%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL%20IESS.pdf
- Social, L. D. S., UNO, C., & GENERALES, N. (2011). Ley de seguridad social. Registro Oficial, 91.
- Solano, F. & Moran, M. (2015). Modificación del Capítulo 4 titulo 3 de la ley orgánica de servicio Público-Losep. Universidad Nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/14114>
- Tanzi, V. (2000). El papel del Estado y la calidad del sector público. Revista de La CEPAL, 2000(71), 7–22. <https://doi.org/10.18356/89272199-es>.
- Tapia, E. (2023, julio 7). Reformas al IESS: ¿Qué cambiaría en el fondo de reserva y la cesantía? Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/iess-cesantia-fondos-reserva-reformas/>
- Udelam. (n.d.). ¿Cuál es la base legal para determinar el contrato? UDELAM.<https://falmed.cl/udelam/materia-maternidad/cuales-son-las-causales-legales-de-terminacion-de-contrato>
- Valdez., W. (2022). ¿Cómo calculo la indemnización por accidente de trabajo? Estudio Valdez.

- <https://estudiovaldez.com.ar/2022/11/20/indemizacion/#:~:text=C%C3%A1lculo%3A%20100%25%20del%20ingreso%20BASE,%25%20de%20incapacidad%20%2B%20asignaciones%20familiares.>
- Valenzuela, J. J. (2014). "Contrato individual y contrato colectivo de trabajo". Obtenido de infoautonomos.mx: <https://www.infoautonomos.mx/recursos-humanos/contrato-colectivo-trabajo-mexico/>
- Vallejo, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Riobamba: La Caracola Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/>.
- Velásquez, V. (2022). Formas de terminación de la relación laboral. La Hora. <https://www.lahora.com.ec/esmeraldas/formas-de-terminacion-de-la-relacion-laboral/>
- Vilca, R. (2018). Principios de derecho laboral. Obtenido de lpderecho.pe: <https://lpderecho.pe/principios-derecho-laboral-importancia/>
- Vive UNIR. (2021, November 3). ¿Qué son los riesgos laborales y qué tipos existen? Universidad Virtual. | UNIR Ecuador - Maestrías Y Grados Virtuales; UNIR. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>
- World. (2017, November 30). Protección de la salud de los trabajadores. Who.int; World Health Organization: WHO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health#:~:text=Existen%20intervenciones%20eficaces%20para%20prevenir,y%20la%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo.>
- World. (2017, November 30). Protección de la salud de los trabajadores. Who.int; World Health Organization: WHO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health#:~:text=Existen%20intervenciones%20eficaces%20para%20prevenir,y%20la%20organizaci%C3%B3n%20del%20trabajo.>

RESUMEN

El entorno empresarial permite analizar los factores exógenos y endógenos que influyen en la empresa y la actividad en la que se desenvuelve en el sector industrial, razón por la cual es necesario identificar los elementos del macro y micro entorno que inciden de forma positiva o negativa en la gestión empresarial. En ese sentido el ámbito legal es uno de los factores elementales que el Empresario debe considerar. El entorno empresarial y el derecho laboral son dos aspectos esenciales de la economía moderna que están estrechamente interconectados. El entorno empresarial se refiere a los factores externos que influyen en las operaciones de una organización, mientras que la legislación laboral regula la relación entre empleadores y empleados. Esta obra proporcionará una visión general del entorno empresarial y el derecho laboral, así como analizará los elementos necesarios para actuar de forma ética y legal en la gestión empresarial. El entorno empresarial está determinado por varios factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales que marcan el campo de acción de la gestión empresarial. Más aún en ámbitos de derecho laboral, los aspectos legales que intervienen en la relación entre el empleador y el empleado deben gestionarse conforme lo dictamina la normativa vigente, salvaguardando derechos y verificando el cumplimiento de obligaciones, pues el impacto del entorno empresarial en las organizaciones y sus operaciones puede ser significativo.

Palabras Clave: Entorno Empresarial, Derecho Laboral, Factores Externos, Relación Laboral



<http://www.editorialgrupo-aea.com>



[Editorial Grupo AeA](#)



[editorialgrupoaea](#)



[Editorial Grupo AEA](#)

ISBN: 978-9942-651-02-0



9 789942 651020

