



**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PELILEO**

LEGISLACIÓN LABORAL



LEGISLACIÓN LABORAL

Directorio editorial institucional

Dr. Rodrigo Mena Mg. Rector
Mg. Sandra Cando Coordinadora Institucional
Mg. Oscar Toapanta Coordinador de I+D+i
Ing. Johanna Iza Líder de Publicaciones

Diseño y diagramación

Mg. Belén Chávez
Mg. Santiago Mayorga

Revisión técnica de pares académicos

Landázuri María Belén
IST PELILEO
Correo: mlandazuri@institutos.gob.ec
Pico Juan Carlos
IST PELILEO
Correo: jcpico@institutos.gob.ec

ISBN: 978-9942-686-64-0

DOI: <https://doi.org/10.59602/re.112>

Primera edición

Agosto 2024

<https://istp.edu.ec>

Usted es libre de compartir, copiar la presente guía en cualquier medio o formato, citando la fuente, bajo los siguientes términos: Debe dar crédito de manera adecuada, bajo normas APA vigentes, fecha, página/s. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma arbitraria sin hacer uso de fines de lucro o propósitos comerciales; debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original. No puede aplicar restricciones digitales que limiten legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia

Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



AUTORES



Ing. Lorena Ramírez.
DOCENTE



Econ. Jorge Salinas, Mg.
DOCENTE

Ingeniera en Contabilidad y Auditoría (CPA) por la Universidad Técnica de Ambato. Además, actualmente cursa una maestría en Contabilidad y Auditoría Mención en Riesgos Operativos y Financieros en la Universidad Católica de Ambato. Es una profesional con una destacada formación académica y una amplia experiencia en el ámbito contable. En la actualidad, se desempeña como docente en el Instituto Superior Tecnológico Pelileo, donde transmite su conocimiento y experiencia a las nuevas generaciones de profesionales.

Economista graduado de la Universidad Técnica de Ambato

Licenciado en Contabilidad y Auditoría por la Universidad Tecnológica Indoamérica.

Máster Universitario en Análisis Económico otorgado por la Universidad Oberta de Catalunya

Maestría en Gerencia de Empresas Públicas del IAEN.

A lo largo de su carrera profesional, ha desempeñado roles clave que le han permitido desarrollar una visión integral en áreas de finanzas, análisis económico y gestión empresarial. Actualmente, Investigador y Docente en el Instituto Tecnológico Superior Pelileo, donde imparte conocimientos en economía y finanzas, contribuyendo al desarrollo académico de futuros profesionales. Asimismo, durante más de 10 años ha ocupado el cargo de Jefe Financiero en la empresa VIZU Textiles, donde ha liderado la planificación financiera, la gestión de presupuestos, y la optimización de recursos, asegurando el crecimiento y la estabilidad



Ing. Marina Philco, Mg.

DOCENTE

Destacada profesional en el campo de la contabilidad y las finanzas, con una trayectoria académica y profesional notable. Graduada como Ingeniera en Contabilidad y Auditoría CPA y con una maestría en Finanzas con mención en Dirección Financiera de la Universidad Técnica de Ambato, Marina ha acumulado una rica experiencia tanto en el sector público como en el privado. Actualmente, docente en el Instituto Superior Tecnológico Pelileo, en la carrera de Contabilidad donde aplica sus amplias habilidades analíticas y numéricas, destacándose por su capacidad para trabajar en equipo, cumplir con plazos y resolver problemas complejos de manera eficiente.



Ing. Darwin Sánchez, Mg.

DOCENTE

Ingeniero en Contabilidad y Auditoría CPA y Magíster en Contabilidad mención en Costos. Actualmente, se desempeña como docente y analista de investigación en la carrera de Contabilidad del Instituto Superior Tecnológico Pelileo. Con una sólida experiencia en Contabilidad, Administración y Auditoría, su rol académico y profesional le permite contribuir significativamente al desarrollo empresarial y educativo, transmitiendo sus conocimientos y fomentando el desarrollo de competencias esenciales en sus estudiantes y colaborando con diversas organizaciones para el mejoramiento del sector contable y administrativo.

PRÓLOGO

La presente Guía de Estudio ha sido diseñada como una herramienta indispensable para estudiantes y profesionales que desean profundizar en el conocimiento de la Legislación Laboral ecuatoriana. En un contexto laboral en constante cambio, comprender las normativas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores es fundamental para garantizar un entorno de trabajo justo y equitativo.

Esta guía ofrece un enfoque integral que abarca desde los principios básicos del derecho laboral hasta las modalidades de contratación y terminación de las relaciones laborales, brindando a los lectores una comprensión clara y precisa de sus derechos y responsabilidades dentro del marco legal vigente.

Además, se ha puesto especial atención en presentar el contenido de manera accesible y aplicable, permitiendo a los usuarios no solo adquirir conocimientos teóricos, sino también desarrollar habilidades

prácticas que les serán útiles en su vida profesional.

El valor de esta obra radica en la rigurosa revisión técnica realizada por expertos académicos y profesionales del área jurídica, quienes han garantizado la actualidad y relevancia de los temas tratados. La Legislación Laboral es un campo que evoluciona constantemente, y esta guía busca equipar a los estudiantes y profesionales con las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno. Confiamos en que este material será un recurso valioso para todos aquellos interesados en construir una carrera sólida y ética, fundamentada en el respeto a las leyes laborales y en la promoción de un ambiente de trabajo más justo y equitativo en el Ecuador.





**INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO PEILEO**

TOMO 1:

Legislación Laboral

Ing. Lorena Ramírez.

CONTENIDOS

01

UNIDAD UNO DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO.

Normas Jurídicas
Fuentes del Derecho Laboral

02

UNIDAD DOS CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador
El empleador
Contratación laboral y sus principales modalidades
Formalidades que debe cumplir un contrato de trabajo
Obligaciones en general y de los contratos según el Código de Trabajo.
Registros de Contrato

03

UNIDAD TRES REMUNERACIONES DEL TRABAJADOR

De la remuneración del trabajador
Componentes de la remuneración
Del salario o sueldo
Beneficios del trabajador bajo relación de dependencia
Relación de dependencia
Componentes de la relación bajo dependencia

04

UNIDAD CUATRO TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Formalidades de la relación laboral
De las formalidades como prueba
De las formalidades solemnes
Formas de terminar la relación laboral según el código de trabajo
Causales y formalidades para su aplicación
Requisitos por cumplir al terminar la relación laboral
Restricciones y riesgos del empleador



01

DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL RÉGIMEN LABORAL

UNIDAD UNO

DEFINICIONES Y PRINCIPIOS RECTORES DEL RÉGIMEN LABORAL ECUATORIANO



FIGURA 1

Foto de Sora Shimazaki: Un símbolo asociado con la justicia y la autoridad legal
<https://www.pexels.com>

En Ecuador, la legislación laboral, busca preservar un equilibrio adecuado entre los derechos de los empleados y las exigencias del sector empresarial. Este cuerpo legal no solo regula áreas clave como la contratación, los salarios y el horario de trabajo, sino que también contempla mecanismos para la negociación colectiva y la resolución pacífica de conflictos.

A lo largo de su historia, la normativa laboral ecuatoriana ha sido influenciada por acuerdos internacionales, y ha pasado por múltiples reformas para ajustarse a los

cambios en las dinámicas laborales globales. No obstante, aún enfrenta retos como la alta informalidad en el empleo y la persistente desigualdad salarial entre géneros.

En cuanto a los ingresos, estos se componen del salario básico, al que se suman beneficios como el décimo tercer y décimo cuarto sueldos, las utilidades y, en algunos casos, comisiones adicionales. La seguridad social, a su vez, ofrece a los trabajadores acceso a servicios médicos y pensiones.

Definiciones:

Trabajador: Persona natural que presta sus servicios de forma subordinada y remunerada a un empleador.

Empleador: Persona natural o jurídica que contrata los servicios de uno o varios trabajadores.

Relación Laboral: es un vínculo jurídico que se establece entre un trabajador y un empleador. En esta relación, el trabajador se compromete a prestar servicios personales bajo la dirección y dependencia del empleador, quien a su vez se obliga a pagar una remuneración por dicha labor.

Remuneración: Contraprestación económica que el empleador paga al trabajador por sus servicios.

Principios rectores del régimen laboral:

Principio de Irrenunciabilidad de Derechos: Los trabajadores no pueden renunciar a los derechos reconocidos en la Constitución, la ley, los contratos colectivos o individuales de trabajo.

Derecho Laboral: se extiende como un escudo jurídico sobre las realidades del trabajador,

reconociendo y amparando sus derechos a través de la legislación vigente. En esencia, este conjunto de normas jurídicas se constituye como una herramienta fundamental para defender los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores, regulando la relación laboral mediante compromisos y normas legales que garantizan una ejecución justa y equitativa.

Principios del derecho laboral. - El marco del derecho laboral se extiende con el objetivo de salvaguardar los derechos de todos los actores que participan en una relación de trabajo. Esta protección se sustenta en un conjunto de principios fundamentales que garantizan la justicia y el equilibrio en las interacciones laborales.

Principio Indubio pro-operario: En el marco del derecho laboral, el principio de condición más beneficiosa se establece como una norma fundamental para la protección de los trabajadores. Este principio establece que, en caso de existir diversas normas o disposiciones que regulen una misma situación, se debe aplicar aquella que resulte más favorable para el trabajador.

Principio de Irrenunciabilidad: Este principio fundamental establece que los trabajadores no pueden renunciar a los derechos mínimos que les otorga la ley. Estos derechos son considerados irrenunciables, lo que significa que son intransferibles e inmodificables por acuerdo entre las partes.

□ **Renuncia al empleo:** entendida como la decisión voluntaria del trabajador de poner fin a su relación laboral, debe ser aceptada sin objeciones por parte del empleador. Esta libertad de decisión es fundamental para garantizar que el trabajador no se vea obligado a permanecer en una relación laboral que no le convenga o que no satisfaga sus expectativas.

□ **Conciliación:** Es un proceso extrajudicial en el que dos o más partes en conflicto buscan resolver sus diferencias de manera amistosa y consensuada, con la ayuda de un tercero imparcial llamado conciliador. El objetivo final de la conciliación es llegar a un acuerdo que satisfaga los intereses de todas las partes involucradas.

□ **Prescripción:** En el ámbito laboral ecuatoriano, la prescripción

se refiere a la extinción de la facultad que tiene un trabajador para exigir un derecho o reclamar una obligación a su empleador.

□ **Caducidad:** La caducidad en el ámbito jurídico ecuatoriano se refiere a la extinción de un derecho o acción, sin necesidad de intervención judicial, debido al transcurso de un plazo perentorio fijado por ley. A diferencia de la prescripción, la caducidad no requiere la inacción del titular del derecho para operar.

Principio de continuidad: El principio de continuidad, también conocido como principio de inercia o principio de persistencia, es un principio fundamental en diversas áreas del conocimiento, desde la física hasta la filosofía, que establece que las cosas tienden a permanecer en su estado actual a menos que una fuerza externa actúe sobre ellas. En otras palabras, este principio sugiere que lo que está en movimiento tiende a seguir moviéndose, y lo que está en reposo tiende a permanecer en reposo.

Principio de supremacía de la realidad: En el ámbito laboral, establece que lo que realmente

sucede en la práctica tiene mayor peso legal que lo que se plasme en documentos o acuerdos. Este principio busca proteger a los trabajadores de situaciones en las que su verdadera condición laboral se disfraza bajo figuras contractuales que no reflejan la realidad de su trabajo.

Principio de la buena Fe: Se forma como pilar fundamental para establecer relaciones de trabajo justas y equitativas. Este principio exige a todas las partes involucradas en una relación laboral actuar con honradez, lealtad y rectitud, buscando siempre el beneficio mutuo y el cumplimiento de los acuerdos establecidos.

Norma Jurídica

En el Ecuador, la normativa legal funciona como un escudo protector de los derechos laborales fundamentales reconocidos en la Constitución y las normas internacionales. La adecuada implementación de la legislación laboral establece un Estado de Derecho que vela por el cumplimiento normativo, asegurando un entorno laboral justo y equitativo para todos los individuos.

En el ámbito legal, el quebrantamiento de las normas establecidas conlleva repercusiones que varían en función de la gravedad de la falta y del tipo de daño ocasionado. Estas medidas punitivas, tipificadas en el marco

Fuentes del derecho laboral.

Las fuentes del derecho laboral constituyen el ADN que dota de vida al sistema jurídico que regula las relaciones laborales en el Ecuador. Su estudio y comprensión son esenciales para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y la construcción de un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos, las normas jurídicas que se tomaron como base son las siguientes:

La Constitución de la República:

Constituye la Carta Magna de los Derechos Laborales

En el corazón del ordenamiento jurídico ecuatoriano reside la Constitución de la República, un documento que funge como la piedra angular de los derechos y compromisos esenciales de los individuos en la sociedad. Esta carta magna, cual faro que ilumina el camino, plasma en sus páginas los

derechos socialmente adquiridos por los ciudadanos, otorgándoles un carácter universal e irrenunciable bajo cualquier circunstancia.

Tratados internacionales

En el panorama del derecho laboral, los tratados internacionales se constituyen como pilares fundamentales, cruzando una red de protección para los trabajadores a nivel global. Estos acuerdos, cual hilos que unen a las naciones, trascienden las fronteras nacionales y establecen estándares mínimos de derechos laborales que los Estados firmantes se comprometen a respetar.

Ley

En el intrincado mundo del derecho laboral, la ley se constituye como la columna vertebral que sustenta las relaciones entre empleadores y trabajadores. Esta normativa, cual brújula que guía el camino, establece las normas y principios que regulan todos los aspectos que afectan a la vida laboral de los ciudadanos de una nación.

Reglamentos

En el universo del derecho laboral, los reglamentos emergen como normas

complementarias que detallan y desarrollan los preceptos establecidos en las leyes. Creados por el Estado, estos instrumentos jurídicos se enfocan en sectores específicos del mercado laboral y dictan pautas de comportamiento particulares para cada uno de ellos.

Jurisprudencia

En el entramado del derecho laboral, la jurisprudencia emerge como la voz de los jueces, resonando con autoridad en la resolución de conflictos laborales. Cuando las leyes no brindan claridad absoluta sobre cómo abordar una situación específica, son los jueces quienes, a través de sus decisiones, tejen la red de la jurisprudencia.

Principios rectores de la seguridad social según la legislación ecuatoriana

Los principios rectores que estructuran el sistema de seguridad social en Ecuador tienen como propósito fundamental garantizar su adecuada implementación. La legislación nacional, específicamente en el artículo 1 de la Ley del Seguro Social, establece de manera explícita estos principios al señalar:

"Art. 1.- Principios Rectores. - El Seguro General Obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social y, como tal, su organización y funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiariedad y suficiencia..." (Asamblea Nacional, 2001, pág. 1).

De este modo, dichos principios se integran de forma inherente al marco normativo, constituyendo el fundamento esencial para la operatividad y el cumplimiento de los objetivos del sistema de seguridad social.

Estos principios son los que definen a continuación:

Solidaridad:

Según Cabanellas (1993), implica la responsabilidad compartida entre los titulares de derechos y obligaciones. Este principio refuerza la idea de reciprocidad: el Estado garantiza los derechos adquiridos del trabajador como parte de un vínculo social.

Ejemplo: Un trabajador que cotiza al sistema de seguridad social permite que los recursos recaudados se utilicen para cubrir pensiones de

jubilación o servicios médicos de otros asegurados.

Obligatoriedad: Representa la imposición legal que garantiza la implementación y cumplimiento de la seguridad social. Este principio asegura que todos los sujetos obligados contribuyan para la protección de los beneficiarios.

Ejemplo: Todas las empresas deben afiliar a sus empleados al sistema de seguridad social y realizar aportes mensuales según lo establecido por la ley.

Universalidad:

Este principio promueve que la seguridad social sea accesible a todos los grupos sociales, sin exclusiones, basándose en la necesidad colectiva de protección y justicia social.

Ejemplo: Un programa estatal de salud que garantiza acceso a servicios médicos básicos tanto para trabajadores formales como informales.

Equidad:

Busca una distribución justa de beneficios, asegurando que todos los aportantes reciban una retribución

proporcional a sus contribuciones, sin discriminación.

Ejemplo: Un sistema de pensiones donde las jubilaciones varían según el tiempo de aportes y los montos contribuidos por cada persona.

Eficiencia:

Plantea que el Estado debe garantizar que los servicios ofrecidos bajo el sistema de seguridad social se ejecuten de manera efectiva, con altos estándares de calidad.

Ejemplo: Reducir los tiempos de espera para citas médicas en hospitales públicos mediante la digitalización de procesos administrativos.

Subsidiariedad

Establece que la seguridad social es financiada tanto por el Estado como por agentes privados, fomentando una colaboración que permita mantener el sistema.

Ejemplo: Una empresa privada que complementa la seguridad social pública con seguros de salud adicionales para sus empleados.

Suficiencia:

Consiste en garantizar que el sistema tenga los recursos y capacidades

necesarios para funcionar de manera efectiva y cumplir con sus objetivos sin mayor complejidad.

Ejemplo: Diseñar un esquema de pensiones que asegure ingresos básicos suficientes para cubrir las necesidades básicas de las personas jubiladas.



Cuestionario

Unidad I

CUESTIONARIO CAPITULO 1

¿Cuál es la definición de trabajador según el régimen laboral ecuatoriano?

- A. Individuo que presta servicios de forma subordinada y remunerada a un empleador.
- B. Persona jurídica que contrata los servicios de uno o varios trabajadores
- C. Persona que presta servicios de forma independiente y sin remuneración.
- D. Persona que presta servicios de forma voluntaria en una organización sin fines de lucro.

¿Qué principio del derecho laboral se refiere a interpretar las normas legales a favor del trabajador?

- A. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.
- B. Principio de Indubio pro-operario.
- C. Principio de continuidad.
- D. Principio de supremacía de la realidad.

¿Cuál es una de las fuentes externas del derecho laboral que se menciona en el texto?

- A. Normativa nacional.
- B. Leyes estatales.
- C. Tratados internacionales.
- D. Jurisprudencia local.

¿Qué documento plasmas todos los derechos y obligaciones fundamentales en una sociedad, incluidos los derechos laborales?

- A. Código Orgánico Integral Penal.
- B. Constitución de la República.
- C. Ley de Seguridad Social.
- D. Código de Trabajo.

¿Cuál de las siguientes opciones no es una fuente del derecho laboral según el texto?

- A. Reglamentos.
- B. Jurisprudencia.
- C. Normas corporativas internas de las empresas
- D. Leyes estatales.



02

CONTRATO DE TRABAJO

UNIDAD DOS

CONTRATO DE TRABAJO



FIGURA 2
FOTOGRAFÍA DE SORA SHIMAZAKI: Pacto de trabajo
<https://www.pexels.com/>

Concepto

Contrato individual. - Es un acuerdo mediante el cual una persona se compromete a ofrecer sus servicios lícitos y personales a otra parte, quedando bajo su subordinación, a cambio de una retribución establecida por el convenio, la ley, o la costumbre. Este convenio establece las condiciones laborales y los derechos y obligaciones tanto del empleado como del empleador, proporcionando un marco legal para regular la relación laboral y garantizar condiciones justas y equitativas para ambas partes

El trabajador: Es un individuo que establece una relación laboral con un empleador, comprometiéndose a realizar tareas lícitas y personales bajo la dirección y supervisión de este último. A cambio de su labor, el

trabajador recibe una remuneración económica acordada previamente. De esta forma realiza tareas específicas dentro de la organización y está sujeto a las condiciones laborales establecidas en el contrato de trabajo y las leyes laborales aplicables.

El empleador: es la persona física o jurídica que contrata al trabajador y se compromete a proporcionarle trabajo y pagarle una remuneración por sus servicios. Siendo así tiene la responsabilidad de proporcionar un ambiente de trabajo seguro, cumplir con las leyes y respetar los derechos laborales de los trabajadores, como el pago oportuno de salarios y la garantía de condiciones laborales justas.

Contratación laboral y sus principales modalidades

El Código de Trabajo de Ecuador establece diversas modalidades de contratos laborales, cada una con características y regulaciones específicas. La clasificación de estos contratos se basa en diversos criterios, como la duración, la causa o motivo de la contratación, y la naturaleza de las labores desempeñadas como se menciona a continuación:

a) Modalidad según la forma:

Expreso: Se establece por escrito, detallando las condiciones y obligaciones de ambas partes.

Tácito: Se deriva del comportamiento de las partes, sin necesidad de un acuerdo escrito formal.

b) Modalidad según la forma de pago:

A sueldo: El trabajador recibe una remuneración fija por un período determinado, independientemente de la cantidad de trabajo realizado.

A jornal: El trabajador recibe una remuneración diaria o por hora, en función de la cantidad de trabajo realizado.

En participación: El trabajador recibe un porcentaje de las ganancias generadas por su trabajo.

Mixto: Combina elementos de las modalidades anteriores, como un salario fijo más un porcentaje de las ganancias.

c) Modalidad según la duración:

Por tiempo indefinido: No tiene fecha de vencimiento y se mantiene vigente hasta que sea terminado por alguna de las partes conforme a la ley.

De temporada: Se celebra para atender necesidades específicas relacionadas con ciertas épocas del año.

Eventual: Se utiliza para cubrir necesidades temporales o transitorias de la empresa.

Ocasional: Se celebra para atender necesidades extraordinarias o urgentes de la empresa, con una duración máxima de 60 días.

d) Modalidad según la naturaleza del trabajo:

Por obra cierta: Se celebra para la realización de una obra específica y finaliza con la entrega de la misma.

Por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio: Se celebra para la realización de obras o servicios habituales dentro de las actividades de la empresa.

Por tarea: Se celebra para la realización de una tarea específica y finaliza con la entrega de la misma.

A destajo: El trabajador recibe una remuneración en función de la cantidad de unidades producidas o tareas completadas.

e) Modalidad según la cantidad de trabajadores:

Individual: Se celebra entre un empleador y un solo trabajador.

De grupo: Se celebra entre un empleador y un grupo de trabajadores que realizan tareas interdependientes.

Por equipo: Se celebra entre un empleador y un equipo de trabajadores que realizan tareas conjuntas para lograr un objetivo común.

Elementos esenciales del contrato:

Consentimiento. - El consentimiento en el ámbito laboral es el acuerdo mutuo y libre entre las partes involucradas en un contrato. Implica que tanto el empleador como el trabajador manifiesten su voluntad de establecer una relación laboral sin coerción, engaño ni presión indebida. Este consentimiento debe ser explícito, lo que significa que ambas

partes deben entender y aceptar las condiciones establecidas en el contrato. La ausencia de consentimiento puede invalidar un acuerdo, ya que este constituye uno de los pilares fundamentales para garantizar la legitimidad de la relación contractual.

Objeto lícito. - El objeto lícito se refiere a las actividades que el contrato laboral compromete a realizar y que deben ser permitidas por la ley. Es decir, las tareas o servicios acordados entre empleador y trabajador deben estar en conformidad con el marco jurídico vigente y no contradecir el orden público o las buenas costumbres. Por ejemplo, un contrato no puede ser válido si exige al trabajador realizar actividades ilegales o moralmente inaceptables. Este requisito asegura que la finalidad del acuerdo laboral contribuya al desarrollo social y económico de manera ética.

Causa. - La causa, dentro del contexto de un contrato laboral, representa el propósito o la razón que justifica su existencia. Para el trabajador, la causa es la obtención de una remuneración a cambio de los servicios prestados, mientras que para el empleador es la realización

de tareas que contribuyen al logro de sus objetivos empresariales. Esta intención debe ser lícita y transparente, garantizando que ambas partes comparten un entendimiento claro sobre las motivaciones y beneficios del contrato.

Formalidades que deben cumplir un contrato.

Son elementos esenciales para garantizar la transparencia, la equidad y la protección de los derechos de las partes en una relación laboral.

Consentimiento de las partes: Ambas partes deben estar de acuerdo con los términos y condiciones del contrato de manera libre y voluntaria.

Capacidad legal de las partes: Las partes involucradas en el contrato deben tener la capacidad legal para celebrar contratos. Esto implica que deben ser mayores de edad y estar en pleno uso de sus facultades mentales.

Objeto lícito y determinado: El contrato debe tener un objeto o propósito que sea lícito, es decir, que no viole la ley, el orden público o las buenas costumbres. Además, el

objeto del contrato debe ser determinado o determinable.

Causa o motivo: Debe existir una razón válida para la celebración del contrato, que puede ser el intercambio de bienes, servicios, dinero u otros beneficios.

Forma escrita: En algunos casos, la ley puede exigir que ciertos contratos se celebren por escrito para que sean válidos y vinculantes. Esto suele ocurrir en contratos de cierta complejidad o de alta cuantía, como contratos de compraventa de bienes inmuebles.

Firma de las partes: En los contratos escritos, es común que las partes firmen el documento como evidencia de su consentimiento y acuerdo con los términos establecidos.

Obligaciones generales y contractuales conforme al Código de Trabajo.

Obligaciones del Empleador:

Pagar salarios y beneficios de manera oportuna y conforme a lo establecido en el contrato o la ley.

Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Cumplir con las leyes laborales relacionadas con el tiempo de trabajo, descansos, vacaciones,

entre otros.

Respetar los derechos laborales de los trabajadores, como la libertad sindical, la no discriminación y la protección contra el acoso laboral.

Obligaciones del Trabajador:

Cumplir con las responsabilidades y tareas asignadas en el contrato de trabajo.

Respetar las políticas y normas de la empresa.

Mantener la confidencialidad de la información sensible de la empresa.

Actuar con ética y diligencia en el desempeño de sus funciones.

Registros de Contrato de trabajo en línea.

En el marco de las relaciones laborales, la inscripción del contrato de trabajo se erige como un trámite fundamental, tanto para el empleador como para el trabajador. Esta formalidad, cual sello que valida el acuerdo, no solo cumple con una obligación legal a cargo del empleador, sino que también mostrar las condiciones en las que se llevará a cabo la labor, garantizando la transparencia y la protección de los

derechos de ambas partes. El registro se efectúa mediante la página web del Ministerio de Relaciones Laborales.

Limitaciones para que el empleador contrate

El empleador puede enfrentar ciertas limitaciones legales al momento de contratar. Estas restricciones incluyen:

Declaración de insolvencia por orden judicial:

Si el empleador es declarado insolvente, conocido como "muerte civil", pierde sus derechos legales y, en consecuencia, la capacidad para celebrar contratos.

Incapacidad legal para contratar:

Esto aplica a personas que, según la ley, no tienen la facultad para asumir obligaciones contractuales, como menores de edad o individuos con condiciones mentales que afecten su capacidad de juicio.

Regulaciones específicas:

En ciertos casos, la ley establece disposiciones especiales para situaciones de contratación que requieren normas particulares.

Seguridad laboral y riesgos del trabajo

Es fundamental que los trabajadores desempeñen sus labores con medidas de seguridad adecuadas, especialmente en actividades donde su integridad física pueda estar en riesgo. Un ejemplo claro de esto es el caso de los guardias de seguridad. La legislación ecuatoriana dedica un capítulo específico a definir y regular los riesgos laborales, estableciendo con precisión qué se entiende por estos.

Riesgos del trabajo

El artículo 347 del Código de Trabajo define los riesgos laborales como los eventos perjudiciales a los que se expone un trabajador como consecuencia o en el desarrollo de sus funciones. Para efectos legales, se consideran riesgos laborales tanto las enfermedades profesionales como los accidentes de trabajo.

Accidentes de trabajo

De acuerdo con el artículo 348, un accidente laboral es un evento inesperado y repentino que genera en el trabajador una lesión física o una alteración funcional, siempre que ocurra por motivo de las actividades realizadas bajo relación de dependencia.

Enfermedades profesionales

El artículo 349 señala que estas son afecciones, ya sean crónicas o agudas, causadas directamente por la actividad laboral del trabajador y que resultan en algún grado de incapacidad.

En todos los casos, los riesgos laborales reconocidos por la ley obligan al empleador a indemnizar al trabajador afectado. La normativa específica las condiciones y montos de las compensaciones que deben otorgarse dependiendo de la naturaleza del daño sufrido. Esto busca garantizar una reparación justa y adecuada a las circunstancias.



Cuestionario

Unidad II

CUESTIONARIO CAPÍTULO II

¿Cuáles son algunas de las obligaciones comunes del empleador según el Código de Trabajo?

- A. Proporcionar un ambiente de trabajo inseguro.
- B. Pagar los salarios y beneficios de manera oportuna.
- C. Cumplir con las leyes laborales relacionadas con el tiempo de trabajo.
- D. No respetar los derechos laborales de los trabajadores.

¿Cuál es una característica del contrato por obra cierta?

- A. La duración del contrato es indefinida.
- B. El contrato se celebra para realizar una tarea específica y determinada.
- C. El trabajador recibe una remuneración fija por unidad de tiempo trabajada.
- D. No se establece una fecha de término específica para la relación laboral.

¿Qué tipo de contrato se celebra para atender necesidades extraordinarias y no habituales de la empresa?

- A. Contrato por tiempo indefinido.
- B. Contrato de temporada.
- C. Contrato ocasional.
- D. Contrato de grupo.

¿Qué implica el contrato por tarea?

- A. El trabajador recibe una remuneración basada en la cantidad de trabajo realizado.
- B. El contrato tiene una duración indefinida.
- C. El contrato se celebra para realizar una tarea específica y determinada.
- D. El trabajador recibe una remuneración fija por unidad de tiempo trabajada.

¿Qué es una característica del contrato de equipo?

- A. Las partes involucradas son libres de realizar cualquier tipo de tarea.
- B. Se celebra para la realización de una obra o servicio determinado.
- C. Los trabajadores se comprometen a cumplir con ciertos objetivos o metas específicas de manera conjunta.
- D. No se establece una fecha de término específica para la relación laboral.

¿Qué tipo de contrato se celebra para cubrir necesidades de trabajo que son estacionales o relacionadas con actividades específicas?

- A. Contrato por tiempo indefinido.
- B. Contrato eventual.
- C. Contrato de temporada.
- D. Contrato por obra cierta.



03

REMUNERACIONES DEL TRABAJADOR

UNIDAD TRES

De las remuneraciones del trabajador



Figura 3

FOTOGRAFÍA DE KAROLINA GRABOWSKA: Remuneraciones
<https://www.pexels.com/es-es/foto/dinero-efectivo-auditoria-contando-4475525/>

Definición:

El Artículo 328 de la Constitución Política de la República establece un principio fundamental para la construcción de relaciones laborales justas y equitativas: el derecho a una remuneración justa y digna. Esta disposición, cual faro que ilumina el camino, garantiza que los trabajadores y trabajadoras reciban un salario que no solo cubra sus necesidades básicas, sino que también les permita vivir con dignidad y decoro.

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

Determinación de la remuneración:

El Código de Trabajo del Ecuador consagra un principio fundamental para la construcción de relaciones laborales justas y equitativas: la igualdad remuneratoria. Este principio, plasmado en el artículo 41, establece que a trabajo igual

corresponde igual remuneración, sin distinción por ningún tipo de condición personal o social.

Remuneración básica:

El Artículo 81 del Código del Trabajo del Ecuador establece un principio fundamental para la protección de los derechos laborales: la existencia de un Salario Básico que garantice una retribución mínima a todos los trabajadores. Este salario básico, cual sustento irrenunciable, no puede ser inferior a los mínimos legales establecidos por el Estado.

Forma de pago:

El Código del Trabajo del Ecuador, en sus artículos 80 y 82, establece normas claras sobre la forma en que se debe estipular la remuneración en los contratos de trabajo, tomando en cuenta la jornada laboral y la periodicidad de las labores:

1. Jornada laboral y periodicidad:

Labores no permanentes, periódicas o estacionales: Si las labores del trabajador no son

permanentes o se trata de tareas periódicas o estacionales, el contrato de trabajo debe especificar el pago de la remuneración por horas o días.

Labores estables y continuas: Si las labores son estables y continuas, la remuneración se debe estipular por semanas o mensualidades.

2. Jornadas parciales permanentes:

Remuneración proporcional: En el caso de contratos con jornadas parciales permanentes, la remuneración se debe calcular en proporción a la jornada completa, considerando como base el salario mínimo vital general o sectorial.

No inferior al mínimo vital: Es importante destacar que la remuneración por jornada parcial permanente no puede ser inferior al salario mínimo vital general o sectorial, proporcional a las horas trabajadas. De igual manera se deben pagar los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no

pueden dividirse, que se pagarán íntegramente lo mencionado de acuerdo al Art. 82 Código de Trabajo

Componentes de la remuneración.

Abarca todo tipo de compensación económica que un empleador debe entregar a un trabajador, según lo estipulado en la ley. Esta compensación va más allá del salario base y busca incentivar el buen desempeño, reconocer el valor del trabajo y cumplir con las obligaciones legales.

Ejemplos de remuneraciones: El texto menciona algunos ejemplos comunes de remuneraciones:

Salario Básico Unificado: Es el monto mínimo de pago que un empleador debe realizar por una jornada laboral.

Décimo tercer sueldo: Una gratificación adicional que se paga a los trabajadores en diciembre de cada año.

Décimo cuarto sueldo: Otra gratificación adicional que se

paga a los trabajadores en algunos sectores, como el sector público.

Horas extras: Pago adicional por el trabajo realizado fuera de la jornada laboral ordinaria.

Bonificaciones: Incentivos económicos otorgados por el empleador por el cumplimiento de metas o un buen desempeño.

Comisiones: Porcentaje de las ventas o ganancias obtenidas por el trabajador.

Las contribuciones mencionadas anteriormente son un derecho esencial del trabajador, sin importar las circunstancias en que realice su labor. El empleador está obligado, tanto legal como moralmente, a proporcionarlas de manera puntual y completa.

Del salario o sueldo.

Salario: Es la remuneración que percibe un trabajador que realiza su labor por horas o semanas, y puede variar según el número de horas o semanas laboradas. Sin embargo, bajo ninguna



circunstancia debe ser inferior al salario básico unificado establecido para los trabajadores en general.

Sueldo: Es una retribución mensual fija que el empleador entrega según lo acordado por ambas partes y en función de las necesidades y actividades establecidas.

Estipulación de sueldos y salarios:

A partir de esto, el Código de Trabajo establece lo siguiente:

El Artículo 81 del Código del Trabajo ecuatoriano garantiza que los trabajadores reciban una remuneración justa y acorde con el salario mínimo legal, protegiendo así sus derechos laborales.

El Salario Básico se entiende como la compensación económica mínima que un empleador está obligado a abonar a un trabajador por sus labores. Este salario es parte de la remuneración, pero no abarca ingresos complementarios como pagos en efectivo, bienes o

servicios por trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, viáticos, subsidios ocasionales, remuneraciones extras o cualquier otra forma de retribución regular o convencional, conforme lo estipula la Ley.

El Consejo Nacional de Trabajo y Salarios es el encargado de determinar el monto del salario básico. En caso de que no se alcance un acuerdo dentro del Consejo, el Ministerio del Trabajo será quien establezca dicho monto.

La revisión anual del salario básico se llevará a cabo de manera progresiva hasta alcanzar el salario digno, conforme a lo estipulado en la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

Beneficios del trabajador bajo relación de dependencia.

Afiliación al Seguro Social. - La afiliación al Seguro Social asegura

que el trabajador y sus dependientes puedan acceder a servicios de salud y recibir prestaciones económicas en situaciones como enfermedad, accidente, maternidad y jubilación, entre otros. Este es un derecho fundamental de los trabajadores que contribuye a su seguridad social y bienestar.

Pago por horas extras y suplementarias. - Se refiere a la remuneración adicional que un trabajador recibe por laborar más allá de la jornada laboral estándar. Esta compensación reconoce el esfuerzo adicional del trabajador y está sujeta a regulaciones específicas, incluyendo tasas especiales de pago.

Pago de la décimo tercera remuneración. La décimo tercera remuneración es un pago adicional equivalente a un sueldo básico que se concede a los trabajadores en Ecuador, generalmente en diciembre. Este derecho laboral, establecido por la ley, busca mejorar los ingresos

de los trabajadores durante la temporada navideña.

Pago de la décimo cuarta remuneración. La décimo cuarta remuneración es un pago adicional equivalente a un sueldo básico que se entrega a los trabajadores en Ecuador. Este beneficio adicional ayuda a fortalecer el poder adquisitivo de los trabajadores a lo largo del año.

Pago de los fondos de reserva

Los fondos de reserva son un ahorro obligatorio que corresponde al 8.33% de los salarios pagados en el año anterior. Este fondo actúa como una especie de seguro para el trabajador en caso de despido o renuncia, asegurando una reserva económica que contribuye a su seguridad financiera.

Vacaciones

Las vacaciones son períodos de descanso pagado a los que tienen derecho los trabajadores tras haber laborado durante un

tiempo determinado. Ofrecen una oportunidad para el descanso, la recreación y la recuperación, lo que contribuye al bienestar físico y mental del trabajador.

Pago de la jubilación patronal

La jubilación patronal es el pago que el empleador otorga al trabajador al momento de su retiro, como un reconocimiento a su trayectoria laboral y como un beneficio adicional al sistema de seguridad social.

Licencia por paternidad

La licencia por paternidad es el tiempo remunerado que se concede al padre trabajador para que pueda acompañar y apoyar a su pareja durante el nacimiento de su hijo.

Licencia por maternidad.

La licencia por maternidad es el período de tiempo remunerado que se otorga a la madre trabajadora antes y después del parto. Su propósito es proteger la salud de la madre y del recién

nacido, así como facilitar la recuperación y el cuidado del bebé.

Pago de subsidio por maternidad.

El subsidio por maternidad es una prestación económica que se concede a la trabajadora durante su licencia por maternidad, con el objetivo de compensar la pérdida de ingresos durante este tiempo de descanso.

Pago de utilidades.

Las utilidades son una participación en las ganancias de la empresa que se distribuye entre los trabajadores, teniendo en cuenta su tiempo de servicio y su remuneración. Este es un derecho laboral que busca compartir los beneficios generados por la empresa con sus empleados.

Retención ilegal de portaciones a la seguridad social



FIGURA 4
FOTOGRAFÍA: Retención ilegal
<https://g.co/gemini/share/ba339ec14207>

Introducción:

La retención no autorizada de contribuciones a la seguridad social representa una infracción que atenta contra los derechos esenciales de los trabajadores y pone en riesgo la estabilidad del sistema de seguridad social. Este asunto es de vital importancia para empleadores, empleados y organismos reguladores, dado que impacta la economía individual, el cumplimiento de la

ley y la viabilidad de los servicios sociales.

Definición de Retención Ilegal

La retención ilegal de aportaciones se refiere al acto de descontar de los salarios de los trabajadores los valores correspondientes a su aporte a la seguridad social, sin que dichos valores sean transferidos al organismo encargado de su administración (por ejemplo, el

IESS en Ecuador). Esto constituye una infracción de la normativa laboral y tributaria.

Marco Legal

Constitución de la República:

Garantiza el derecho a la seguridad social y establece su obligatoriedad.

Código de Trabajo: Especifica las responsabilidades del empleador en el pago y retención de aportes.

Ley de Seguridad Social: Regula las aportaciones y define las sanciones en caso de incumplimiento.

Consecuencias de la Retención Ilegal

Para el empleador:

- Multas y sanciones administrativas.
- Procesos judiciales por apropiación indebida.
- Deterioro de la reputación empresarial.

Para el trabajador:

- Pérdida de acceso a beneficios sociales (salud, pensiones, subsidios).
- Desprotección frente a riesgos laborales.

Para el sistema de seguridad social:

- Reducción de los fondos disponibles.
- Menor capacidad de financiar programas y servicios.

Mecanismos de Prevención

- Capacitación a empleadores: Sensibilización sobre las obligaciones legales y sus implicaciones.
- Auditorías internas: Verificación regular del cumplimiento en el manejo de aportaciones.
- Sistemas tecnológicos: Uso de software para la gestión eficiente y transparente de nóminas y aportes.
- Denuncias: Creación de canales confidenciales



para que los empleados reporten irregularidades.

Procedimientos de Denuncia

- Identificar las pruebas (comprobantes de pago, estados de cuenta del seguro social).
- Presentar la denuncia ante las autoridades

competentes (como el Ministerio de Trabajo o la entidad de seguridad social).

- Acompañar el proceso legal con la asesoría de un abogado laboralista, de ser necesario.

SEGURIDAD SOCIAL



FIGURA 5
FOTOGRAFÍA: Seguro Social
<https://images.app.goo.gl/Zw5An4Y5m581GBSE7>

Desde un enfoque doctrinario, la seguridad social es una institución estatal que tiene como propósito garantizar el bienestar integral de la población, cubriendo sus necesidades esenciales para una vida digna. Según una definición más específica, la seguridad social debe implementar acciones destinadas a fomentar y mantener el empleo, incrementar la productividad y los ingresos nacionales, y promover una distribución equitativa de estos. Además, busca mejorar aspectos fundamentales como la salud, la alimentación, el vestuario, la vivienda, y la educación general

y profesional de los trabajadores y sus familias.

Los empleadores, por mandato legal, deben actuar conforme al marco jurídico vigente. De no hacerlo, están sujetos a sanciones legales, que pueden incluir desde multas económicas hasta penas privativas de libertad, además de posibles responsabilidades civiles relacionadas con su falta de cumplimiento.

Funciones, Misión y Visión del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)

Las funciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están definidas en la Constitución de la República del Ecuador.

Según el artículo 369, el seguro universal obligatorio tiene como objetivo cubrir las siguientes contingencias:

Enfermedad, maternidad y paternidad.

Riesgos laborales, cesantía y desempleo.

Vejez, invalidez, discapacidad y fallecimiento.

Otras contingencias que determine la ley.

Las prestaciones relacionadas con salud, específicamente para enfermedad y maternidad, se brindan mediante la red pública integral de salud. Además, el seguro universal obligatorio abarca tanto a la población urbana como a la rural, independientemente de su situación laboral.

El artículo también establece que las prestaciones para quienes realizan trabajo doméstico no remunerado o actividades de cuidado serán financiadas mediante aportes y contribuciones del Estado, con los mecanismos correspondientes

definidos por la ley. Asimismo, cualquier nueva prestación deberá contar con financiamiento adecuado.

Misión y Visión del IESS

La misión institucional del IESS, según la Constitución, es servir al pueblo ecuatoriano como una entidad comprometida con la protección social integral. Su propósito es garantizar el acceso equitativo y eficiente a las prestaciones y servicios que ofrece.

La visión institucional, actualmente en proceso de transformación, se basa en el desarrollo de un plan estratégico sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente. Este plan tiene como meta convertir al IESS en una aseguradora moderna, técnica y eficiente, que cuente con personal capacitado para brindar atención de calidad con oportunidad y amabilidad.

Compromiso con la Sociedad

El IESS, mediante sus políticas y autonomía administrativa, debe

cumplir con los mandatos constitucionales de manera transparente y efectiva. Esto implica garantizar que todos los servicios y prestaciones se ejecuten con claridad, precisión y orientación hacia el bienestar de la comunidad y la sociedad en general.

cuales fue concebido, en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social

Falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

La falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) es una problemática que afecta tanto a los trabajadores como al desarrollo social y económico del Ecuador.

Este fenómeno ocurre cuando los empleadores no inscriben a sus empleados en el sistema de seguridad social, privándolos de derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo.

Consecuencias para los trabajadores

Por tanto, al aplicar correctamente las normas de seguridad social, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) puede garantizar la provisión de los beneficios para los

Carencia de cobertura médica:

Los trabajadores no afiliados al IESS quedan sin acceso a servicios de salud proporcionados por el sistema público, lo que limita su capacidad para tratar enfermedades y prevenir problemas de salud.

Falta de estabilidad laboral:

La afiliación al IESS asegura derechos como el acceso a jubilaciones, pensiones por invalidez y fondos de cesantía. Sin estos beneficios, los trabajadores enfrentan inseguridad financiera en el largo plazo.

Exclusión de beneficios sociales:

La falta de afiliación limita el

acceso a servicios como préstamos hipotecarios, créditos personales o seguros sociales, que son esenciales para mejorar la calidad de vida.

Vulnerabilidad ante accidentes laborales:

Sanciones legales y económicas:

La normativa ecuatoriana establece multas y penalidades para los empleadores que no cumplan con la afiliación de sus trabajadores, lo que puede generar importantes costos financieros.

Deterioro de la reputación:

La falta de cumplimiento con las obligaciones laborales puede dañar la imagen de la empresa ante los trabajadores, clientes y la comunidad.

Bajo rendimiento laboral: Al no garantizar beneficios sociales, los empleados pueden sentirse desmotivados, lo que afecta la productividad y genera una alta rotación de personal.

Impacto en la sociedad

Los empleados no afiliados quedan sin protección en caso de accidentes de trabajo, lo que incrementa su riesgo de endeudamiento o pobreza.

Consecuencias para los empleadores

La ausencia de afiliación masiva al IESS contribuye al debilitamiento del sistema de seguridad social, pues reduce los ingresos que se destinan a prestaciones de salud, pensiones y otros beneficios. Esto incrementa la informalidad laboral y la desigualdad, afectando la economía nacional.

Causas de la falta de afiliación

Falta de conocimiento:

Muchos empleadores y trabajadores desconocen las implicaciones legales y los beneficios de la afiliación.

Evasión de costos: Algunos empleadores buscan reducir gastos operativos, ignorando la obligación de afiliar a sus empleados.

Altos niveles de informalidad laboral:

La mayoría de los trabajos informales no cumplen con los requisitos legales, incluida la afiliación al IESS.

Debilidad en los controles:

Aunque existen mecanismos de fiscalización, no siempre se aplican de manera efectiva para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales.

Propuestas para mitigar el problema

Fortalecer la fiscalización:
Incrementar los controles por parte de las entidades gubernamentales para garantizar que los empleadores cumplan con la afiliación de sus trabajadores.

Programas de sensibilización:
Desarrollar campañas educativas dirigidas a empleadores y empleados sobre la importancia de la seguridad social.

Incentivos para la formalización:
Crear beneficios fiscales para

empresas que regularicen a sus trabajadores y promuevan la afiliación al IESS.

Simplificación de procesos:
Mejorar los trámites de afiliación para que los empleadores puedan cumplir con esta obligación sin mayores complicaciones.

Obligaciones del Empleador según el Reglamento General de Responsabilidad Patronal

La normativa establece que el empleador tiene la obligación de garantizar los derechos de los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. Este instrumento legal define con precisión las responsabilidades del empleador en diversos aspectos, asegurando la protección de los derechos laborales. A continuación, se destacan los principales puntos:

Responsabilidad patronal y mora patronal:

Se refiere al cumplimiento de las obligaciones del empleador

hacia el trabajador. Este punto aborda de manera específica las consecuencias de los retrasos o incumplimientos en las obligaciones legales del empleador.

Subsidios monetarios por enfermedad y maternidad: La normativa establece los procedimientos que el empleador debe seguir para garantizar que los trabajadores reciban los subsidios y permisos necesarios en casos de enfermedad o maternidad, cumpliendo con lo estipulado en el seguro de salud individual y familiar.

Seguros de invalidez, vejez y fallecimiento:

El reglamento asegura que los grupos vulnerables, como personas con discapacidad o en situación de jubilación, reciban sus beneficios. Incluye pensiones, ayudas adicionales y asistencia para gastos funerarios, conforme a lo señalado en la Constitución y las leyes vigentes.

Seguro de cesantía:

Establece la obligación del empleador de cumplir con los pagos correspondientes dentro de los plazos determinados por la normativa, evitando caer en mora.

Seguro de desempleo: Este seguro protege a los trabajadores que enfrentan períodos de desocupación. El empleador tiene la responsabilidad de cumplir con las contribuciones estipuladas para garantizar este beneficio, evitando cualquier incumplimiento.

Seguro de riesgos laborales:

Comprende la cobertura en caso de accidentes laborales o enfermedades profesionales. El empleador debe cumplir con las indemnizaciones y compensaciones correspondientes, tal como lo exige la ley.



FIGURA 6

Beneficios Laborales de los trabajadores

<https://images.app.goo.gl/4mmdMp1tqDeAxT7Q9>

LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Relación de Dependencia. - Se refiere a la situación laboral en la que una persona trabaja para un empleador bajo un contrato, típicamente en un contexto de subordinación y cumplimiento de las normas de la empresa. En esta relación, el trabajador depende económicamente del empleador para su sustento, quien a su vez tiene la obligación de ofrecer trabajo y pagar al empleado.

Los componentes de la relación bajo dependencia: algunos elementos

utilizados comunes en las empresas del Ecuador incluyen:

Subordinación: El empleado se encuentra bajo la autoridad y dirección del empleador en términos de horarios, tareas y procedimientos de trabajo.

Remuneración: El empleador paga al trabajador por sus servicios, ya sea en forma de salario, sueldo, comisiones u otros tipos de compensación.

Jornada Laboral: El empleado cumple con un horario establecido



por el empleador y puede estar sujeto a trabajar ciertas horas o días específicos de acuerdo a requerimientos del giro del negocio.

Beneficios y Prestaciones: El empleador puede ofrecer beneficios adicionales como seguro de salud, seguro de vida, vacaciones pagadas, días de enfermedad remunerados, entre otros, como parte de la relación laboral.

Cumplimiento de Normativas Laborales: Tanto el empleador como el empleado están obligados a cumplir con las leyes y regulaciones laborales establecidas por el gobierno.

Seguridad Laboral: El empleador debe proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para el empleado, así como cumplir con las normativas de seguridad laboral.

Capacitación y Desarrollo: El empleador puede ofrecer

oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para mejorar las habilidades y competencias del empleado.

Protección Legal: Tanto el empleador como el empleado tienen derechos y responsabilidades legales en el marco de la relación de dependencia, incluido el acceso a mecanismos de resolución de conflictos laborales. hexápodos es la presencia de seis patas articuladas.

ROL DE PAGOS:



FIGURA 7

Rol de pagos

<https://images.app.goo.gl/rFcbTV4vLtpMUFZ47>

DEFINICIÓN Y ELEMENTOS FUNDAMENTALES

El rol de pagos es un documento contable y administrativo que detalla de manera sistemática la remuneración que recibe cada empleado en una organización durante un período de tiempo específico, generalmente mensual. Este documento es esencial tanto para cumplir con las normativas laborales como para la gestión interna de la empresa, ya que asegura la transparencia y el correcto registro de las transacciones relacionadas con el pago de salarios.

IMPORTANCIA DEL ROL DE PAGOS

Cumplimiento legal:

Permite a las empresas cumplir con las disposiciones del Código de Trabajo y otras normativas laborales.

Control administrativo: Ayuda a mantener un registro claro y detallado de las remuneraciones y deducciones aplicadas a los trabajadores.

Transparencia: Garantiza que los empleados conozcan y comprendan cómo se calculan sus salarios.

Base para aportes:

Es la referencia para calcular aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), impuestos y otras contribuciones.

Evidencia documental:

Sirve como respaldo en caso de auditorías o inspecciones laborales.

ELEMENTOS CLAVES DEL ROL DE PAGOS

Un rol de pagos incluye diversos componentes que reflejan los ingresos y deducciones de los empleados. Entre ellos se encuentran:

Datos generales:

- Nombre del empleado.
- Cargo.
- Número de identificación.
- Fecha de ingreso y período trabajado.

Ingresos:

- Sueldo básico.
- Horas extras.
- Comisiones.

- Bonificaciones.
- Beneficios adicionales (alimentación, transporte, etc.).

Deducciones:

- Aportes al IESS.
- Impuesto a la renta.
- Anticipos de sueldo.
- Préstamos u otros descuentos autorizados.

Totales:

- Total, de ingresos.
- Total, de deducciones.
- Salario neto a recibir.

CÁLCULO DEL ROL DE PAGOS

El proceso para elaborar un rol de pagos implica las siguientes etapas:

1. Registro del sueldo base:

El registro del sueldo base se refiere al proceso de documentar de manera clara y precisa el monto fijo acordado entre el empleador y el trabajador como contraprestación por sus servicios. Este valor, estipulado en el contrato laboral, constituye el componente principal de la remuneración mensual y sirve como base para el cálculo de beneficios adicionales, aportes legales y deducciones. Su correcto registro es

fundamental para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normativas laborales.

2. Cálculo de horas extras:

Si aplican, determinar los valores adicionales por horas trabajadas fuera del horario regular, considerando los porcentajes estipulados en la ley (50% adicional para horas extras normales y 100% para extraordinarias).

3. Determinación de beneficios adicionales:

Incluir bonos, comisiones y otros ingresos según corresponda.

4. Aplicación de deducciones: Calcular los aportes al IESS (9.45% del sueldo bruto del empleado), retenciones de impuesto a la renta, y otros descuentos.

5. Obtención del salario neto:

Restar las deducciones del total de ingresos para obtener el monto que se paga al trabajador.

NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN ECUADOR

En Ecuador, la elaboración del rol de pagos está regulada por diversas disposiciones legales, entre ellas:

- Código de Trabajo: Establece las reglas sobre remuneraciones, horas extras, y beneficios de los empleados.
- Ley de Seguridad Social: Define los porcentajes y bases para los aportes al IESS.
- Reglamento para el Pago de Decimotercero y Decimocuarto Sueldo: Regula el cálculo y pago de estos beneficios adicionales.
- Normativa fiscal: Señala las retenciones de impuestos que deben aplicarse a los salarios.

PROCESO ADMINISTRATIVO PARA LA ELABORACIÓN DEL ROL DE PAGOS

1. Recolección de datos: Recopilar información relacionada con la asistencia, horas extras y beneficios adicionales de cada empleado.
2. Uso de software o herramientas contables: Implementar sistemas informáticos para automatizar los cálculos y reducir errores.
3. Revisión y validación: Asegurarse de que los valores registrados sean correctos y

cumplan con las normativas legales.

4. Entrega del rol de pagos:
Proporcionar una copia al empleado y guardar un respaldo en los registros de la empresa.
5. Declaraciones y aportes:
Presentar la información ante el IESS y realizar las retenciones fiscales correspondientes.

BENEFICIOS DEL ROL DE PAGOS BIEN ELABORADO

- Reducción de conflictos laborales:
Un rol claro y transparente disminuye malentendidos con los empleados.
- Optimización de procesos:
La automatización mediante software facilita el manejo de nóminas y ahorra tiempo.
- Cumplimiento normativo:
Evita sanciones por incumplimientos legales relacionados con salarios y aportes.
- Planificación financiera:
Ayuda a la empresa a prever

y gestionar sus obligaciones laborales.

DESAFÍOS EN LA GESTIÓN DEL ROL DE PAGOS

- Errores en los cálculos:
Inexactitudes pueden generar conflictos con los empleados o problemas legales.
- Cambios legales frecuentes:
Las normativas laborales y fiscales están sujetas a modificaciones, lo que requiere una constante actualización.
- Gestión de información confidencial: Es fundamental mantener la privacidad y seguridad de los datos de los empleados.



Ejercicio de aplicación:

Rol de Pagos

La empresa Comercial XYZ tiene los siguientes empleados:

CARGO	SUELDO MENSUAL	HORAS EXTRAS	COMISIONES
ADMINISTRADOR	\$ 1.500,00		
CONTADORA	\$ 950,00	\$ 176,25	
SECRETARIA	\$ 500,00	\$ 60,25	
VENDEDOR	\$ 700,00		\$ 250,00
MENSAJERO	\$ 490,00	\$ 96,67	

- Elabore el Rol de pagos del mes de Julio de 2018
- Elabore el asiento contable

N°	CARGO	INGRESOS				9,45% AP. PER. E=(D*9,45%)	LÍQUIDO A RECIBIR F=(D-E)
		SUELDO (A)	HORAS EXTRAS (B)	COMISIONES (C)	TOTAL INGRESOS D=(A+B+C)		
1	ADMINISTRADOR	\$1.500,00	\$0,00	\$0,00	\$1.500,00	\$141,75	\$1.358,25
2	CONTADORA	\$950,00	\$176,25	\$0,00	\$1.126,25	\$106,43	\$1.019,82
3	SECRETARIA	\$500,00	\$60,25	\$0,00	\$560,25	\$52,94	\$507,31
4	VENDEDOR	\$700,00	\$0,00	\$250,00	\$950,00	\$89,78	\$860,23
5	MENSAJERO	\$490,00	\$96,67	\$0,00	\$586,67	\$55,44	\$531,23
TOTAL		\$4.140,00			\$4.723,17	\$446,34	\$4.276,83



N°	CARGO	RECARGAS LEGALES						TOTAL RECARGAS LEGALES L=(G + H + I + J + K)	COSTO TOTAL M=(F+L)
		12.15% AP. PATR. G=(D*12,15%)	XIII SUELDO H=(D/12)	XIV SUELDO I=(RBU/12)	VACACIONES J=(D/24)	FONDO DE RESERVA K=(D*8,33)	F		
1	ADMINISTRADOR	\$182,25	\$125,00	\$33,33	\$62,50	\$124,95	\$528,03	\$1.886,28	
2	CONTADORA	\$136,84	\$93,85	\$33,33	\$46,93	\$93,82	\$404,77	\$1.424,59	
3	SECRETARIA	\$68,07	\$46,69	\$33,33	\$23,34	\$46,67	\$218,10	\$725,41	
4	VENDEDOR	\$115,43	\$79,17	\$33,33	\$39,58	\$79,14	\$346,64	\$1.206,87	
5	MENSAJERO	\$71,28	\$48,89	\$33,33	\$24,44	\$48,87	\$226,82	\$758,05	
TOTAL		\$573,87	\$393,60	\$166,67	\$196,80	\$393,44	\$1.724,37	\$6.001,20	

Asientos contables

FECHA	DETALLE	PARCIAL	DEBE	HABER
	x			
	Gastos Sueldos		\$4.723,17	
	Gasto Aporte Patronal		\$573,87	
	Bancos			\$4.276,83
	Aporte IESS por Pagar			\$1.020,20
	P/R Pago de nómina mes de ----- del 20---			
	x			
	Remuneraciones adicionales		\$1.150,50	
	Décimo Tercero Sueldo	\$393,60		
	Décimo Cuarto Sueldo	\$166,67		
	Vacaciones	\$196,80		
	Fondo de Reserva	\$393,44		
	Provisiones Sociales por Pagar			\$1.150,50
	Provisión Décimo Tercer Sueldo	\$393,60		
	Provisión Décimo cuarto Sueldo	\$166,67		
	Provisión Vacaciones	\$196,80		
	Provisión Fondo de reserva	\$393,44		
	P/R registro de provisiones sociales por nómina mes de -----del 20---			

Notas: La Remuneración Básica Unificada (RBU) tomada para el ejemplo es la vigente en el año 2020 que es de \$400,00.

Los cálculos de los rubros se han realizado de acuerdo a lo establecido en Código de trabajo vigente.



Cuestionario

Unidad III

CUESTIONARIO CAPÍTULO III

¿Qué pago adicional reciben los trabajadores en Ecuador generalmente en diciembre?

- A. Pago por horas extras
- B. Décimo tercera remuneración
- C. Pago de utilidades
- D. Afiliación al Seguro Social

¿Qué derecho laboral garantiza el acceso a servicios de salud y prestaciones económicas para los trabajadores y sus dependientes?

- A. Pago de subsidio por maternidad
- B. Vacaciones remuneradas
- C. Afiliación al Seguro Social
- D. Pago de la jubilación patronal

¿Cuál es el porcentaje de los salarios pagados durante el año anterior que se abona a los trabajadores en Ecuador en forma de fondos de reserva?

- A. 10%
- B. 5%
- C. 8.33%
- D. 15%

¿Qué beneficio otorga tiempo de descanso remunerado para los trabajadores después de haber trabajado un cierto período de tiempo?

- A. Pago de la jubilación patronal
- B. Licencia por paternidad
- C. Pago de horas extras
- D. Vacaciones

¿Qué prestación económica se otorga a la trabajadora durante el período de licencia por maternidad en Ecuador?

- A. Pago de utilidades
- B. Décimo cuarta remuneración
- C. Pago de subsidio por maternidad
- D. Afiliación al Seguro Social



04

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

UNIDAD CUATRO

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



FIGURA 8. Terminación del Contrato Laboral
<https://images.app.goo.gl/EJJuzyruzaqC7upFK7>

Definición

La terminación de la relación laboral:

se define como el acto mediante el cual se finaliza oficialmente el contrato laboral entre un empleado y un empleador. Esto puede ocurrir debido a varios motivos, como renuncia voluntaria, despido, retiro, jubilación o conclusión de un contrato temporal. Es un proceso que implica el cese de las obligaciones laborales y puede requerir el cumplimiento de ciertos procedimientos legales y administrativos, dependiendo de las leyes laborales vigentes en cada jurisdicción.

Requisitos formales de la relación laboral.

Las formalidades de la relación laboral son los procedimientos y requisitos que la ley y las políticas internas de una empresa establecen para formalizar y regular las relaciones entre empleadores y empleados. Entre estas formalidades se encuentran:

Contrato de Trabajo: Documento escrito que especifica los términos y condiciones del empleo, incluyendo el salario, el horario de trabajo, las responsabilidades del puesto, los beneficios y otros aspectos relevantes.

Registro y Documentación: Mantener registros precisos y actualizados de la información del empleado, que incluye datos personales, información fiscal, expedientes de salario, y



cualquier otra documentación requerida por la ley.

Cumplimiento Legal: Garantizar el cumplimiento de todas las leyes y regulaciones laborales aplicables, incluyendo el pago de salarios mínimos, horas extras, seguridad laboral, y derechos de los empleados.

Inducción y Orientación: Proporcionar una orientación adecuada a los nuevos empleados para familiarizarlos con la empresa, sus políticas, procedimientos, cultura organizacional, y expectativas laborales.

Comunicación de Políticas: Informar a los empleados sobre las políticas y procedimientos de la empresa relacionados con cuestiones como la conducta en el lugar de trabajo, el uso de equipos y recursos de la empresa, y la resolución de conflictos.

Seguridad y Salud Laboral: Proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable, incluyendo la capacitación en seguridad, el suministro de equipos de protección personal, y la implementación de medidas para prevenir accidentes y lesiones laborales.

Evaluación del Desempeño: Establecer procesos formales para

evaluar el desempeño de los empleados, proporcionar retroalimentación constructiva, y establecer metas y objetivos para el desarrollo profesional.

Modalidades de finalización de la relación laboral conforme al Código de Trabajo.

Es esencial entender que, al concluir una relación laboral, es necesario tener en cuenta todos los elementos requeridos para cumplir con las normativas y disposiciones legales aplicables a cada empleador.

Causales y formalidades para su implementación. – Las razones para la terminación del contrato están delineadas por la ley en el CT, el cual las detalla de la siguiente manera:

Los motivos que se estima para la finalización del contrato de trabajo, de acuerdo con el Art. 169 del CT, son:

1. Por motivos legales estipulados en el contrato: Si el contrato establece una fecha específica de finalización, la duración de una obra, u otras condiciones detalladas en el mismo, estas se consideran legales para la terminación del contrato.
2. Por convenio de dos las partes.
 - De manera habitual en los



contratos, se incluye una condición específica que permite a las partes finalizar el contrato de manera mutua y libre, sin que esto implique la nulidad del acto, ya que ambas partes han expresado su voluntad de dar por terminado el contrato.

3. Por conclusión de la proyecto u obra, el periodo de trabajo o los servicios especificados en el contrato. Normalmente, puede suceder en proyectos de construcción, donde el término de la obra señala el cierre del contrato entre las partes involucradas.

4. Por el fallecimiento o incapacidad del empleador, o por la disolución de la entidad contratante, si no hay un representante legal o sucesor que continúe con la empresa o negocio. Si una de las partes fallece, el contrato laboral se extingue si el fallecido es el empleador, a menos que haya un reemplazo, como en el caso de una empresa.

5. Por el fallecimiento del empleado o imposibilidad permanente para laborar, la relación laboral se extingue de forma automática si el trabajador fallece, y en caso de incapacidad, dependerá del escenario y de la decisión del empresario.

6. Debido a un caso fortuito que imposibilite la labor, tales como incendios, terremotos, tempestades, explosiones, plagas agrícolas, guerras y, por lo general, cualquier otro suceso fenomenal que los contratistas no lograron predecir o evitar: Esto ocurre cuando las condiciones naturales hacen imposible llevar a cabo las labores descritas en el contrato.

7. Por decisión del empleador en los casos señalados en el Art. 172 del Código de Trabajo: Esto ocurre por cualquiera de las causas previstas en la ley para solicitar un despido justificado.

8. Por elección del trabajador, tal como lo establece el artículo 173 del Código de Trabajo, al igual que el empleador, el trabajador también puede solicitar un despido justificado si el empleador incurre en alguna de las causas establecidas por la ley.

9. Por desahucio solicitado por el trabajador. - Este término se refiere al aviso que el trabajador da al empleador sobre su intención de finalizar el contrato laboral, el cual debe realizarse por escrito o a través de medios electrónicos con al menos 15 días de antelación. Además, la retribución por desahucio se



determina como el 25% del monto de la remuneración última recibida, multiplicado por los años de prestación de servicios.

Requerimientos para cumplir al terminar la relación laboral.

Luego que se ha cumplido con algunos de los requisitos reglamentarios para dar por concluida la relación laboral, es importante entender que, aunque el contrato fue firmado solo entre las partes, debe cumplir con ciertas condiciones para ser válido. Esto se aplica tanto al inicio como a la finalización de la relación laboral, asegurando que el acto quede debidamente registrado ante la ley y las entidades reguladoras. Esto ayuda a evitar posibles disputas que puedan surgir por el descontento de alguna de las partes. Por lo tanto, después de terminar la relación laboral, se deben realizar los siguientes pasos:

Se deberá indemnizar al trabajador, conforme a la ley, según la causa que haya dado lugar a la terminación del vínculo laboral

- Comunicar con la antelación que establece la ley sobre la intención de finalizar el vínculo laboral, si aplica.

- Registrar todas las acciones realizadas ante la autoridad laboral para que se legalice el acto.
- Con acuerdo de ambas partes deben acercarse a la entidad reguladora para que, a través del un sistema informático y los datos registrados en el mismo para calcular la liquidación del trabajador. Una vez completada la liquidación, el trabajador firmará un documento manifestando su conformidad con los resultados.

Determinación y cálculo de las compensaciones laborales por terminación del vínculo laboral en Ecuador.

La determinación de las compensaciones se basa en la situación del empleado en el instante que finaliza el vínculo laboral. Cada forma de terminación de la relación laboral determina las compensaciones que deben efectuar según la ley. De no cumplir con estas indemnizaciones, se incurriría en ilegalidad y podrían surgir problemas legales entre las partes involucradas.

Estas indemnizaciones deben ser consideradas según las siguientes disposiciones legales detalladas a continuación:

Las Indemnizaciones por la terminación laboral.

- La determinación de la indemnización justa a la que tiene derecho un trabajador al finalizar su relación laboral depende de diversos factores relacionados con las circunstancias específicas en las que se desarrolló o concluyó la relación de trabajo. A continuación, se detallan algunos ejemplos de situaciones que pueden influir en el cálculo de la indemnización:

Cuando la terminación de la relación laboral es por desahucio: En el caso de una terminación laboral por desahucio, el empleador tiene la obligación de compensar al trabajador con una indemnización específica. Esta indemnización se calcula tomando como base el valor de la última remuneración mensual del trabajador y el tiempo de servicio prestado en la empresa.

Fórmula para el cálculo de la indemnización por desahucio:

Indemnización por desahucio = (Valor de la última remuneración mensual x Años de servicio) x 0.25

Cuando se trata de la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo:

En el caso de una terminación laboral por mutuo acuerdo, tanto el empleador como el trabajador llegan a un acuerdo para finalizar la relación laboral de manera consensuada. En este tipo de situaciones, el trabajador recibe una bonificación especial en lugar de una indemnización.

Cálculo de la bonificación por mutuo acuerdo:

Bonificación por mutuo acuerdo = (Valor de la última remuneración mensual x Años de servicio) x 0.25

La indemnización por despido intempestivo:

El despido intempestivo, también conocido como despido injustificado, es una de las terminaciones laborales más severas en términos económicos para el empleador, ya que implica el pago de indemnizaciones significativas al trabajador despedido. La magnitud de la indemnización se determina en función del tiempo de servicio del trabajador, como se detalla a continuación:

Indemnización por despido intempestivo:

- Hasta 3 años de servicio: El empleador deberá pagar al trabajador un monto equivalente a tres meses de salario.
- Más de tres años de servicio: El empleador deberá pagar al trabajador un monto que equivale al salario último recibido, esto se multiplica por cada año de trabajo.

En el caso de un trabajo por obra o servicio determinado, comúnmente conocido como trabajo a destajo, la retribución mensual se determinará en función al promedio que el empleado haya percibido durante el año anterior a la destitución, o durante el tiempo que haya trabajado si no alcanza 1 año.

- Las indemnizaciones pueden ser reformadas por arreglo de las dos partes.
- Si resuelve el empleador terminar el contrato y manifiesta su intención de hacerlo, la autoridad laboral le ordenará que realice todos los pagos de indemnización correspondientes dentro de un plazo de 48 horas. De no ser así, se

procederá a la reintegración inmediata del empleado a su cargo.

El empleado que, no presente una justificación válida o no deje un reemplazo aprobado por el empleador, abandone abruptamente su puesto de trabajo, deberá indemnizar al empleador con un monto equivalente a quince días de su salario.

Si el empleado es reasignado a otra labor sin su aprobación por parte del empleador, esta acción será considerada como una destitución injustificada, siempre que el empleado presente su reclamo dentro de los 60 días posteriores.

Al llevar a cabo la liquidación, es importante evaluar si el empleado ha realizado horas extras. Por lo que es necesario considerar el siguiente artículo del CT.

En el artículo 55 encontramos la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias, a través de un acuerdo por escrito entre las partes, la jornada laboral puede superar los límites establecidos en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que cuente con la autorización del inspector de trabajo

y se cumplan las siguientes disposiciones:

Las horas suplementarias no pueden exceder de cuatro en un día ni de doce en una semana.

Si se realizan durante el día o hasta las 24:00, el empleador deberá pagar la remuneración correspondiente a cada hora suplementaria más un recargo del 50%. Si las horas se realizan entre las 24:00 y las 06:00, el trabajador tendrá derecho a un recargo del 100%. Para el cálculo, se usará la remuneración correspondiente a la hora de labor en el día.

En el trabajo a destajo, para calcular el recargo se tendrán en cuenta las unidades de obra realizadas durante las horas que excedan las ocho obligatorias. En estos casos, la remuneración por cada unidad se incrementará en un 50% o 100%, según corresponda, tomando como referencia el valor de la unidad de obra ejecutada durante el horario diurno.

El trabajo realizado el sábado o domingo deberá pagarse con un recargo del 100%.

Acta de finiquito. Es un documento legal que oficializa el pago de los

montos correspondientes a la liquidación cuando el trabajador y el empleador finalizan la relación laboral. Su propósito es registrar todos los conceptos que puedan estar pendientes, tomando en cuenta los porcentajes establecidos por la ley. Actualmente, esta acta de finiquito se elabora de manera digital a través del sistema informático del ministerio de trabajo.

Liquidación de haberes. Cuando de la liquidación de haberes estamos hablando de la gestión que lleva a cabo el empleador en favor del, consistente en el pago total de cualquier monto pendiente debido a la finalización de la relación laboral. Esta liquidación debe ajustarse a lo establecido por la ley y estar supervisada por las autoridades reguladoras.

En otras palabras, la liquidación de salarios abarca todos los elementos que se encuentran en el acta de finiquito, incluyendo el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, días de vacaciones, indemnizaciones, sueldos, fondos de reserva, y más. Estos aspectos serán explicados con ejemplos prácticos para garantizar una comprensión clara de los rubros a liquidar.



Restricciones y riesgos del empleador.

- Las restricciones o prohibiciones se consideran compromisos, ya que su incumplimiento puede resultar en consecuencias, que incluyen sanciones administrativas o penales.

Definición de empleador. - Como se mencionó anteriormente, se refiere a la persona o entidad, de cualquier tipo, bajo cuya dirección o por cuenta de la cual se realiza el trabajo o se hace la prestación del servicio. Se le conoce como empresario o empleador.

En base a esta definición, podemos afirmar que el empleador es responsable de organizar e identificar las necesidades para las cuales se contrató al trabajador. Por lo tanto, desempeña un papel crucial en el vínculo laboral, debiendo cumplir legalmente las normas específicas que le son aplicables. Así, enfrenta ciertas limitaciones en el funcionamiento establecidas en el CT, mismas que se detallan a continuación:

Restricciones en los contratos. - Los contratos se crean cuando las partes alcanzan un acuerdo, cumpliendo con todas las formalidades y normativas legales requeridas para su

elaboración y cumplimiento. Sin embargo, si se presenta alguna irregularidad en la formación del contrato, este podría ser declarado nulo por falta de legalidad debido a un vicio en el consentimiento. Los vicios que pueden invalidar el contrato incluyen error, fuerza y dolo.

Vicio de Consentimiento.

Error: Se considera la falta del cumplimiento de una formalidad que se ignoró sin intención puede resultar en nulidad, según lo dispuesto en el Código Civil.

No obstante, en este caso, la persona con la que se ha celebrado el contrato de manera errónea tendrá derecho a recibir una indemnización por los daños que, de buena fe, haya sufrido debido a la nulidad del contrato.

Fuerza: Es ausencia de voluntad de realizar un acto que se considera incorrecto, y se llevó a cabo bajo presión, considerando tanto los aspectos físicos como psicológicos, obligando a la persona a forzar la voluntad, conforme a lo que establece el Código Civil.

Dolo: Se trata de la intención de provocar daño o malicia con el propósito de obtener un beneficio, o

en algunos casos, de favorecer a terceros., según lo que establece el Código Civil.

Restricciones del empleador al contratar. -

Los impedimentos que el empleador podría enfrentar al momento de realizar una contratación son las que se detallan a continuación:

1. Ser declarado insolvente por orden legal, lo que implica la pérdida de todos los derechos, incluyendo la capacidad de contratar.
2. Ser considerado incapaz de contratar y asumir obligaciones por la ley, como en el caso de menores de edad o personas con problemas mentales.
3. Existen otras normas especiales que la ley regula para casos específicos de contratación.

Riesgos del trabajador en el desarrollo de sus funciones.

Los empleados deben disponer de medidas de seguridad apropiadas, sobre todo en tareas que puedan poner en peligro su integridad física, como sucede en el caso de los guardias de seguridad. La ley define con claridad qué se considera riesgos laborales, dedicando un capítulo completo a este asunto.

Riesgos del trabajo: Los empleados pueden encontrarse con circunstancias desfavorables como consecuencia de sus labores. Esto abarca tanto enfermedades relacionadas con el trabajo como accidentes laborales. Cabe resaltar que, en términos de la responsabilidad del empleador, estos riesgos son elementos fundamentales a considerar.

Accidente de trabajo: Se describe como cualquier incidente inesperado y no planificado que ocasiona una lesión física o un cambio funcional en el trabajador, ya sea mientras realiza su trabajo o como resultado de las tareas efectuadas bajo la dirección de un empleador.

Enfermedades profesionales: Se refieren a las condiciones, tanto agudas como crónicas, que surgen directamente de la ejecución del trabajo o profesión del empleado y que provocan incapacidad. Los riesgos laborales son aquellos que la ley reconoce como tales y, si llegan a causar daño al trabajador, el empleador tiene la obligación de compensarlo por la situación. La ley detalla las indemnizaciones que se deben otorgar según el caso específico.



De las indemnizaciones.

La ley específica los montos de compensación en situaciones de riesgos laborales, enfermedades ocupacionales y accidentes laborales, estableciendo lo siguiente:

Indemnizaciones en caso de accidente.

El artículo 365 del CT establece que, en el supuesto de un accidente laboral, el empleador debe proporcionar asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica al trabajador afectado, sin derecho a reembolso, hasta que el médico determine que puede regresar al trabajo o que presenta una incapacidad permanente que ya no requiere atención médica, considerando grado de discapacidad.

- Por incapacidad permanente: Si un accidente provoca una incapacidad total y permanente para trabajar, la compensación será el equivalente a cuatro años de salario o una pensión vitalicia del 66% del último salario mensual de la víctima.
- Por disminución permanente. - Si un accidente provoca una reducción permanente de la

capacidad laboral, el empleador deberá compensar a la víctima según los porcentajes establecidos en la tabla de valoración de disminución de capacidad, calculados sobre el salario de cuatro años.

- Por incapacidad temporal. - La compensación por incapacidad temporal será del 75% del salario del trabajador al momento del accidente y no podrá superar un año. El pago se realizará semanal o mensualmente, dependiendo de si es un obrero o un empleado.
- Accidente en trabajo ocasional. - Si un trabajador de un empleo temporal, que debe concluir en menos de seis días, sufre un accidente, el empleador puede pedir al juez una reducción de la indemnización, que no podrá exceder el 50%.

Indemnización en caso de enfermedad profesional.

- Para estas indemnizaciones, se deberá considerar si el trabajador fallece, se encuentra incapacitado de manera absoluta y permanente para cualquier labor, o si su capacidad laboral se reduce por una enfermedad profesional. En estas circunstancias, el trabajador o los herederos tendrán derecho a las



mismas compensaciones mencionadas anteriormente en casos de fallecimiento, incapacidad total o reducción de capacidad debido a un accidente, de acuerdo con las siguientes normas:

- La enfermedad debe estar contemplada como lo determina la ley, según el tipo de trabajo de la víctima, No se concederá la indemnización si se prueba que el trabajador ya tenía la enfermedad antes de comenzar el empleo que debió abandonar por ella
- El empleador asumirá los costos de la indemnización ya que el trabajador estaba a su cargo durante el tiempo en que ocurrió la enfermedad.
- Si la enfermedad se adquirió de manera gradual, los empleadores que contrataron a la víctima para las labores que provocaron la enfermedad serán responsables de pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo que cada uno tuvo al trabajador.



Ejercicio 1: Terminación por Acuerdo Mutuo

Un trabajador y su empleador deciden terminar el contrato por acuerdo mutuo. El empleado tiene un salario de \$400 y ha trabajado durante 3 años.

1. Requisito del acuerdo mutuo:

- Debe hacerse por escrito y ser homologado por el Ministerio de Trabajo.
- Debe incluir los montos pendientes (décimos, vacaciones, fondos de reserva si aplica).

2. Cálculo de liquidación:

Proporcional de Décimos:

□ Décimo tercero: $\frac{400}{12} \times 12 = \400

□ Décimo cuarto: $\frac{425}{12} \times 12 = \425 (si está en región Costa o Amazonía).

Vacaciones

15 días por cada año trabajado.

Total $\frac{400}{30} \times 15 = \200 al año En 3 años: $200 \times 3 = 600$

Total, liquidación

$$\$400 + \$425 + \$600 = \$1425$$

Ejercicio 2: Despido Intempestivo

Un trabajador con 2 años de antigüedad y un salario de \$500 es despedido intempestivamente.

Cálculo de indemnización:

Por despido intempestivo: 3 meses de salario básico más un mes por cada año trabajado.

Salario básico: \$450 (2023).

Indemnización:

- 3 meses: $450 \times 3 = 1350$



- Un mes por cada año: $450 \times 2 = 900$

Total: \$ 1350 + \$ 900 = \$2250.

Ejercicio 3: Renuncia Voluntaria

Una empleada renuncia tras 5 años en una empresa con un salario de \$600.

1. Derechos del empleado:

- Proporcionales de décimos, vacaciones y fondos de reserva (si no han sido mensualizados).

2. Cálculo de la liquidación:

Décimos:

Décimo tercero: $\frac{600}{12} \times 12 = \$ 600$

Décimo cuarto: $\frac{425}{12} \times 12 = \$ 425$

Vacaciones:

15 días anuales: $\frac{600}{30} \times 15 = \300 al año

Por 5 años: $300 \times 5 = \$ 1500$

Fondos de Reserva (si aplica):

$\frac{600}{12} \times 12 = \$ 600$ por año. Por 5 años: $\$600 \times 5 = \$ 3000$

Total, liquidación: \$600 + \$425 + \$1500 + \$3000 = \$ 4525.

Ejercicio 4: Terminación por Causa Justificada

Un trabajador con salario de \$450 y 4 años en la empresa es despedido por justa causa (faltas graves).

1. Pasos a seguir por el empleador:

- Documentar la falta grave (pruebas).
- Notificar por escrito al trabajador indicando la causa específica.



- Presentar el caso ante el Ministerio de Trabajo si el trabajador reclama.

2. Cálculo de pagos pendientes (si no mensualizó beneficios):

Décimos y vacaciones proporcionales:

$$\text{Décimo tercero: } \frac{\$450}{12} \times 12 = \$ 450$$

$$\text{Décimo cuarto: } \frac{\$425}{12} \times 12 = \$ 425$$

$$\text{Vacaciones: } \frac{\$450}{30} \times 15 = \$ 225 \text{ anuales. Por 4 años: } 225 \times 4 = \$ 900$$

Total, liquidación:

$$\$ 450 + \$ 425 + \$ 900 = \$1775.$$

Ejercicio 5: Caso Fortuito o Fuerza Mayor

Una empresa cierra por un terremoto. Un trabajador gana \$700 y lleva 3 años en la empresa.

1. Derechos del trabajador:

- Proporcionales de décimos y vacaciones.
- En caso de fuerza mayor, no aplica indemnización.

2. Cálculo de liquidación:

Décimos:

$$\text{Décimo tercero: } \frac{\$700}{12} \times 12 = \$ 700$$

$$\text{Décimo cuarto: } \frac{\$425}{12} \times 12 = \$ 425$$

Vacaciones:

$$\frac{\$700}{30} \times 15 = \$350 \text{ por año. Po 3 años:}$$

$$350 \times 3 = \$1050$$

Total liquidación:

$$\$700 + \$425 + \$1050 = \$2175.$$

Inclusión y Diversidad Laboral



FIGURA 9. Inclusión Laboral

<https://images.app.goo.gl/4bNXCZRDTzedHPNZ7>

La inclusión y diversidad en el ámbito laboral son pilares fundamentales para garantizar que todos los individuos, independientemente de sus características personales o sociales, puedan acceder a oportunidades de empleo en condiciones justas y equitativas. Este enfoque no solo promueve la igualdad, sino que también contribuye al desarrollo de organizaciones más justas, innovadoras y competitivas.

Igualdad de oportunidades en el empleo

La igualdad de oportunidades en el empleo se refiere a la garantía de que todas las personas puedan acceder, permanecer y progresar en el trabajo sin enfrentar discriminación basada en su género, edad, religión, etnia, orientación sexual, discapacidad u otra condición personal.

Normativas clave:

Prohibición de discriminación laboral: Muchas legislaciones nacionales e internacionales establecen que ningún empleador puede excluir a candidatos o empleados basándose en características personales ajenas a



las competencias necesarias para el puesto.

Estándares internacionales: Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 111, prohíben la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Políticas de inclusión: Empresas están obligadas, en algunos casos, a implementar medidas que garanticen procesos de selección y desarrollo profesional libres de prejuicios.

Regulaciones sobre empleo juvenil

El empleo juvenil está regulado para garantizar que los menores de edad puedan trabajar en condiciones que no afecten su desarrollo físico, mental ni educativo. Estas normativas protegen a los trabajadores jóvenes y aseguran que las oportunidades laborales sean compatibles con sus derechos fundamentales.

Protecciones legales:

Edad mínima para trabajar: Las leyes suelen establecer una edad mínima (generalmente 15 años) para acceder al empleo, con excepciones para actividades

ligeras que no interfieran con la educación.

Prohibición del trabajo peligroso: Los menores no pueden desempeñar tareas que pongan en riesgo su salud o seguridad, como trabajos en alturas, manejo de maquinaria peligrosa o exposición a sustancias tóxicas.

Jornada laboral limitada: Se regula el número máximo de horas de trabajo para menores, priorizando su educación y descanso.

Autorización de padres o tutores: En muchos casos, los menores necesitan consentimiento legal para trabajar.

Inclusión de personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad busca garantizar que este grupo acceda a las mismas oportunidades que el resto de la población. Además, fomenta un ambiente de trabajo accesible y respetuoso con sus necesidades específicas.

Regulaciones e incentivos:

Cuotas de empleo: Algunas legislaciones exigen a las empresas contratar un porcentaje mínimo de

personas con discapacidad, generalmente en organizaciones con más de cierto número de empleados.

Adaptaciones razonables: Los empleadores deben garantizar espacios de trabajo accesibles y, si es necesario, modificar tareas o herramientas para que la persona con discapacidad pueda desempeñar su labor.

Beneficios fiscales: Se otorgan incentivos económicos y exenciones tributarias a las empresas que promuevan la contratación de personas con discapacidad.

Capacitación inclusiva: Programas de formación laboral y profesional para mejorar la empleabilidad de este grupo.

Legislación para la protección de grupos vulnerables

Las leyes laborales también contemplan la protección de grupos específicos que, por su situación particular, podrían enfrentar barreras adicionales en el ámbito laboral.

Protección a mujeres embarazadas:

Prohibición del despido por embarazo.

Derecho a licencias de maternidad (previas y posteriores al parto).

Garantía de reintegro al mismo puesto o equivalente tras la licencia.

Condiciones especiales para madres lactantes, como pausas para amamantar y áreas adecuadas en el trabajo.

Protección a adultos mayores:

Fomento del empleo para personas mayores de 50 años mediante incentivos a las empresas.

Prohibición de la discriminación por edad durante procesos de selección o despido.

Garantía de condiciones laborales adecuadas a las capacidades físicas de este grupo.



Cuestionario

Unidad IV

**¿Qué se entiende por "terminación de la relación laboral"?**

- A. El inicio de una nueva relación laboral.
- B. La finalización oficial del contrato laboral entre un empleado y un empleador.
- C. Un aumento salarial.
- D. Una capacitación para los empleados.

¿Qué son las formalidades de la relación laboral?

- A. Reglas sociales en el lugar de trabajo.
- B. Procedimientos y requisitos para formalizar y regular la relación entre empleadores y empleados.
- C. Normas de etiqueta.
- D. Actividades recreativas organizadas por la empresa.

¿Cuáles son las causas para la terminación del contrato individual según el Artículo 169 del Código de Trabajo?

- A. Solo por despido.
- B. Por las causas legalmente previstas en el contrato.
- C. Por enfermedad del empleado.
- D. Por decisión arbitraria del empleador.

¿Qué es el desahucio en el contexto laboral?

- A. Una celebración organizada por la empresa.
- B. Una indemnización para el trabajador.
- C. El aviso del trabajador al empleador sobre su voluntad de terminar el contrato laboral.
- D. Una forma de reconocimiento por parte del empleador.

¿Qué es el acta de finiquito?

- A. Un documento legal que formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación.
- B. Una carta de renuncia del empleado.
- C. Un contrato de trabajo.
- D. Una evaluación del desempeño del empleado.

¿Qué implica la liquidación de haberes?

- A. El inicio de una nueva relación laboral.
- B. El fin de la relación laboral.
- C. El proceso de pago total de una cuenta pendiente por la terminación laboral.
- D. d) Una capacitación para los empleados.



SOLUCIONARIO



CUESTIONARIO UNIDAD I

¿Cuál es la definición de trabajador según el régimen laboral ecuatoriano?

- A. Persona natural que presta servicios de forma subordinada y remunerada a un empleador.**
- B. Persona jurídica que contrata los servicios de uno o varios trabajadores
- C. Persona que presta servicios de forma independiente y sin remuneración.
- D. Persona que presta servicios de forma voluntaria en una organización sin fines de lucro.

¿Qué principio del derecho laboral se refiere a interpretar las normas legales a favor del trabajador?

- A. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.
- B. Principio de Indubio pro-operario.**
- C. Principio de continuidad.
- D. Principio de supremacía de la realidad.

¿Cuál es una de las fuentes externas del derecho laboral que se menciona en el texto?

- A. Normativa nacional.
- B. Leyes estatales.
- C. Tratados internacionales.**
- D. Jurisprudencia local.

¿Qué documento plasmas todos los derechos y obligaciones fundamentales en una sociedad, incluidos los derechos laborales?

- A. Código Orgánico Integral Penal.
- B. Constitución de la República.**
- C. Ley de Seguridad Social.
- D. Código de Trabajo.

¿Cuál de las siguientes opciones no es una fuente del derecho laboral según el texto?

- A. Reglamentos.
- B. Jurisprudencia.
- C. Normas corporativas internas de las empresas**
- D. Leyes estatales.

CUESTIONARIO UNIDAD II

¿Cuáles son algunas de las obligaciones comunes del empleador según el Código de Trabajo?

- E. Proporcionar un ambiente de trabajo inseguro.
- F. **Pagar los salarios y beneficios de manera oportuna.**
- G. Cumplir con las leyes laborales sin tomar en cuenta el tiempo de trabajo.
- H. No respetar los derechos laborales de los trabajadores.

¿Cuál es una característica del contrato por obra cierta?

- E. La duración del contrato es indefinida.
- F. **El contrato se celebra para realizar una tarea específica y determinada.**
- G. El trabajador recibe una remuneración fija por unidad de tiempo trabajada.
- H. No se establece una fecha de término específica para la relación laboral.

¿Qué tipo de contrato se celebra para atender necesidades extraordinarias y no habituales de la empresa?

- E. Contrato por tiempo indefinido.
- F. Contrato de temporada.
- G. **Contrato ocasional.**
- H. Contrato de grupo.

¿Qué implica el contrato por tarea?

- E. El trabajador recibe una remuneración basada en la cantidad de trabajo realizado.
- F. El contrato tiene una duración indefinida.
- G. **El contrato se celebra para realizar una tarea específica y determinada.**
- H. El trabajador recibe una remuneración fija por unidad de tiempo trabajada.

¿Qué es una característica del contrato de equipo?

- E. Las partes involucradas son libres de realizar cualquier tipo de tarea.
- F. Se celebra para la realización de una obra o servicio determinado.
- G. **Los trabajadores se comprometen a cumplir con ciertos objetivos o metas específicas de manera conjunta.**



H. No se establece una fecha de término específica para la relación laboral.

¿Qué tipo de contrato se celebra para cubrir necesidades de trabajo que son estacionales o relacionadas con actividades específicas?

E. Contrato por tiempo indefinido.

F. Contrato eventual.

G. Contrato de temporada.

H. Contrato por obra cierta.



CUESTIONARIO UNIDAD III

¿Qué pago adicional reciben los trabajadores en Ecuador generalmente en diciembre?

- A. Pago por horas extras
- B. Décimo tercera remuneración**
- C. Pago de utilidades
- D. Afiliación al Seguro Social

¿Qué derecho laboral garantiza el acceso a servicios de salud y prestaciones económicas para los trabajadores y sus dependientes?

- A. Pago de subsidio por maternidad
- B. Vacaciones remuneradas
- C. Afiliación al Seguro Social**
- D. Pago de la jubilación patronal

¿Cuál es el porcentaje de los salarios pagados durante el año anterior que se abona a los trabajadores en Ecuador en forma de fondos de reserva?

- A. 10%
- B. 5%
- C. 8.33%**
- D. 15%

¿Qué beneficio otorga tiempo de descanso remunerado para los trabajadores después de haber trabajado un cierto período de tiempo?

- A. Pago de la jubilación patronal
- B. Licencia por paternidad
- C. Pago de horas extras
- D. Vacaciones**

¿Qué prestación económica se otorga a la trabajadora durante el período de licencia por maternidad en Ecuador?

- A. Pago de utilidades
- B. Décimo cuarta remuneración
- C. Pago de subsidio por maternidad**
- D. Afiliación al Seguro Social



CUESTIONARIO UNIDAD IV

¿Qué se entiende por "terminación de la relación laboral?"

- E. El inicio de una nueva relación laboral.
- F. **La finalización oficial del contrato laboral entre un empleado y un empleador.**
- G. Un aumento salarial.
- H. Una capacitación para los empleados.

¿Qué son las formalidades de la relación laboral?

- E. Reglas sociales en el lugar de trabajo.
- F. **Procedimientos y requisitos para formalizar y regular la relación entre empleadores y empleados.**
- G. Normas de etiqueta.
- H. Actividades recreativas organizadas por la empresa.

¿Cuáles son las causas para la terminación del contrato individual según el Artículo 169 del Código de Trabajo?

- E. Solo por despido.
- F. **Por las causas legalmente previstas en el contrato.**
- G. Por enfermedad del empleado.
- H. Por decisión arbitraria del empleador.

¿Qué es el desahucio en el contexto laboral?

- E. Una celebración organizada por la empresa.
- F. Una indemnización para el trabajador.
- G. **El aviso del trabajador al empleador sobre su voluntad de terminar el contrato laboral.**
- H. Una forma de reconocimiento por parte del empleador.

¿Qué es el acta de finiquito?

- E. **Un documento legal que formaliza el pago de valores correspondientes a la liquidación.**
- F. Una carta de renuncia del empleado.
- G. Un contrato de trabajo.
- H. Una evaluación del desempeño del empleado.



¿Qué implica la liquidación de haberes?

- E. El inicio de una nueva relación laboral.
- F. El fin de la relación laboral.
- G. El proceso de pago total de una cuenta pendiente por la terminación laboral.**
- H. d) Una capacitación para los empleados.



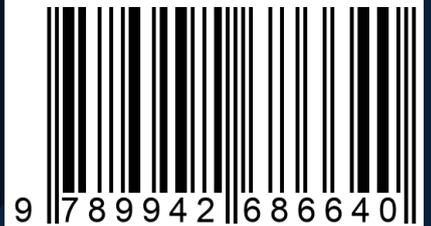
Bibliografía

- Asamblea, N. (2001). Ley de Seguridad Social. Quito: Registro oficial.
- Asamblea, N. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Quito: Registro oficial.
- Cabanellas, G. (1993). Diccionario jurídico elemental. España: Heliasta S.R.L.
- Cabanellas, G. (2001). Diccionario jurídico elemental. Argentina: Heliasta.
- Congreso, N. (2005). Código Civil Ecuatoriano. Quito: Registro oficial.
- Congreso, N. (2005). Código de Trabajo. Quito: Comisión legislativa.
- Constituyente, A. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Manabí: Registro Oficial.
- Fuentes. (09 de 10 de 2018). fuentesde.com. Obtenido de fuentesde.com: <https://fuentesde.com/derecho-laboral/>
- Gomez, R. A. (2012). Derecho laboral I. Tlalnepantla: Tercer milenio.
- Guillermo, C. (2001). Diccionario Jurídico Elemental. Argentina: Heliasta.
- Guzmán, M. G. (05 de 2014). <http://www.scielo.org.mx>. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx>: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162014000200005
- Internas, S. d. (s.f.). www.sri.gob.ec. Obtenido de www.sri.gob.ec.
- Lorna., M. (21 de 11 de 2014). Conociendo el trabajo. Obtenido de Conociendo el trabajo: <http://conociendoeltrabajo.blogspot.com/2014/11/ventas-ydesventajas-de-ser.html>
- Mendoza, L. (2012). Introducción al estudio del derecho. México: Red Tercer Milenio.



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PELILEO

ISBN: 978-9942-686-64-0



Educación gratuita y de calidad