



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO
VICENTE LEÓN

Guía

general de estudio
de la asignatura

LEGISLACION LABORAL Y MERCANTIL

Stephanie Mercedes Navas Balseca



Carrera de Tecnología Superior en Administración Financiera
Asignatura: Legislación laboral y mercantil
Código de la asignatura: AF12-2P1
Segundo nivel



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO
VICENTE LEÓN

Belisario Quevedo #501 / Latacunga – Cotopaxi
Campus Matriz

LEGISLACION LABORAL Y MERCANTIL

Autor: Stephanie Mercedes Navas Balseca

MSc. Ángel Velásquez Cajas Editor

Directorio editorial institucional

Mg. Omar Sánchez Andrade Rector

Mg. Fabricio Quimba Herrera Vicerrector

Mg. Milton Hidalgo Achig Coordinador de la Unidad de Investigación

Diseño y diagramación

Mg. Alex Zapata Álvarez

Mtr. Leonardo López Lidioma

Revisión técnica de pares académicos

– Andrea Gabriela Liger Yépez

Instituto Superior Tecnológico Bolívar

aliger@institutos.gob.ec

– Marcela Patricia Vizúete Achig

Universidad Técnica de Cotopaxi

marcela.vizúete@utc.edu.ec

ISBN: 978-9942-676-03-0

Primera edición

Julio 2024

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.



RIMANA
EDITORIAL

DESARROLLO GUÍA DE ESTUDIO	5
1. Datos informativos	5
2. Presentación de la Asignatura	5
3. Introducción de los Temas	6
4. Objetivos de Aprendizaje	6
5. Unidad y Subunidades	6
6. Resultados de Aprendizaje	7
7. Estrategias Metodológicas	7
8. Criterios de Evaluación	7
9. Desarrollo de las Subunidades	8
10. Actividad de aprendizaje	34
11. Autoevaluación	38
12. Evaluación final	40
13. Solucionario de las Autoevaluaciones	40
14. Glosario	42
15. Referencias Bibliográficas	43

DESARROLLO GUÍA DE ESTUDIO

1. Datos informativos

Stephanie Navas Balseca, en la actualidad es docente del Instituto Superior Tecnológico Vicente León, carrera de Administración Financiera, tiene 4 años de trayectoria en el campo profesional del Derecho y 1 año de experiencia como docente en Educación Superior, así también ha brindado sus servicios en otras instituciones tanto públicas como privadas que ha permitido poner en práctica sus conocimientos como Abogada de la República, Mediadora y Árbitro en Derecho.

Sus estudios de pregrado los cursó en la Universidad Técnica Particular de Loja, obteniendo el título de Abogada. En la actualidad ejerce la profesión, es Coordinadora del Centro de Arbitraje y Mediación ODR-E Sede Latacunga, brinda asesoramiento a varias empresas, entre otros.

2. Presentación de la Asignatura

La asignatura de Legislación Laboral y Mercantil se enfoca en el estudio y análisis de las leyes y regulaciones que rigen las relaciones laborales y comerciales en una sociedad.

Aborda tanto los aspectos legales relacionados con el empleo y las condiciones laborales como las disposiciones legales pertinentes para actividades comerciales y empresariales.

Esta asignatura desempeña un papel fundamental al proporcionar soluciones a las problemáticas actuales en la sociedad, como la protección de los derechos de los trabajadores, la promoción de relaciones laborales justas y equitativas, la prevención de prácticas comerciales desleales y la garantía de la legalidad en las transacciones comerciales.

Ayuda a establecer un marco legal sólido que promueve la estabilidad laboral, la igualdad de oportunidades y el desarrollo económico sostenible.

3. Introducción de los Temas

La legislación laboral constituye el Marco legal que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, delineando derechos y responsabilidades que buscan asegurar un ambiente laboral justo y equitativo. En esta asignatura, exploraremos los fundamentos esenciales de la legislación laboral, analizando sus implicaciones en el ámbito profesional y social.

Desde la revolución industrial hasta los desafíos contemporáneos, la evolución de las leyes laborales ha reflejado la transformación de las sociedades y las economías.

Comprender estas leyes no sólo es esencial para abogados y profesionales del derecho, sino también para empleadores, trabajadores y ciudadanos en general. La legislación laboral no sólo establece reglas para la relación empleador-empleado, sino que también aborda cuestiones críticas como la igualdad de género, la seguridad en el trabajo y la protección de los derechos humanos.

4. Objetivos de Aprendizaje

Analizar y comprender en profundidad los contratos de trabajo, sus definiciones y características fundamentales, así como las obligaciones y prohibiciones que rigen las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

5. Unidad y Subunidades

5.1. Marco jurídico de la relación laboral entre empleadores y trabajadores

- 5.1.1. Definición doctrinal del contrato de trabajo;
- 5.1.2. Importancia del contrato de trabajo
- 5.1.3. Características del contrato de trabajo
- 5.1.4. Clasificación del contrato de trabajo
- 5.1.5. Obligaciones del empleador
- 5.1.6. Prohibiciones del empleador

5.1.7. Obligaciones del trabajador

5.1.8. Prohibiciones del trabajador

6. Resultados de Aprendizaje

Analiza los conceptos relacionados con los contratos de trabajo e idéntica las obligaciones tanto de los empleadores como los trabajadores bajo la normativa que rige la actividad laboral y mercantil de las empresas.

7. Estrategias Metodológicas

Se aplicará el aprendizaje en el análisis de estudio de casos reales relacionados con problemas legales, laborales y comerciales, los estudiantes pueden analizar estos casos aplicando las leyes pertinentes y proponer soluciones, lo que les ayudará a desarrollar habilidades de resolución de problemas. Proponer debates y discusiones sobre cuestiones legales sobre las relaciones laborales y comerciales, esto fomentará la participación activa de los estudiantes y les permitirá considerar diferentes puntos de vista.

Motivar al análisis de textos legales ya que los estudiantes deben aprender a leer y analizar estos textos como contratos, leyes laborales, comerciales y jurisprudencia, pueden discutir y destacar los aspectos claves de estos documentos para comprender su aplicación práctica y crear pensamiento crítico.

Aprendizaje cooperativo: Organiza actividades y proyectos que requieran que los estudiantes trabajen juntos para alcanzar metas comunes. Esto promueve habilidades de trabajo en equipo, comunicación, liderazgo y resolución de conflictos.

8. Criterios de Evaluación

Conoce el contenido teórico y práctico que será evaluado a través de trabajos individuales por cada una de las unidades, adicional un trabajo que en conjunto que se evalúe todo lo aprendido en el semestre.

Se evaluará un 60% mediante trabajos prácticos (resolución de casos, tareas individuales y grupales, trabajo autónomo)

Un 20% de una o varias lecciones prácticas por parcial.

Y un 20% de la evaluación final

ESTRUCTURA:

El estudiante será evaluado a través de análisis, criterios, investigación y análisis sobre el tema, desenvolvimiento y capacidad para generar criterios laborales que ayuden al logro de objetivos como elaboración de contratos que no infringen la normativa legal, solución de controversias y panorama organizacional.

Trabajos prácticos: 6

Lecciones: 2

Evaluaciones: 2

Total: 10

9. Desarrollo de las Subunidades

9.1. Marco jurídico de la relación laboral entre empleadores y trabajadores.

La relación laboral que se genere entre empleados y trabajadores está legalmente regularizada y plasmada principalmente en el Código de Trabajo, existen también normas suplementarias que complementan y especifican con mayor claridad ciertos aspectos de la relación laboral, a continuación, vamos a citar algunos:

Código de Trabajo. - Regula aspectos fundamentales de la relación laboral como la jornada, remuneración, derechos y responsabilidades de empleadores y trabajadores, las prestaciones sociales, de la seguridad, de la salud, entre otros.

Ley Orgánica de Servicio Público. - La LOSEP por su parte establecen las normas aplicables en aspectos específicos entre entidades públicas y sus funcionarios.

Ley de Seguridad Social. - Esta ley regula el sistema de Seguridad Social como aportes, pensiones, salud, riesgos laborales, tanto para públicos y privados, es decir son de aplicación obligatoria para todo tipo de relación laboral.

Figura 1

Contrato



Nota. La imagen hace alusión a una negociación exitosa lo que se traduce por escrito a un contrato. <https://www.pexels.com/es-es/buscar/contrato%20de%20trabajo/>

9.1.1. Definición doctrinal del contrato de trabajo.

Hablar de contrato de trabajo es referirnos a la naturaleza social del derecho del trabajo, a los derechos humanos, a la justicia social, a un estado de derechos y al progreso dentro del marco jurídico, el contrato de trabajo regula la prestación de un servicio personal a otra persona física o legal dentro del marco del derecho positivo, entendiendo este como un Estado donde no sólo existe un conjunto de normas que se cumplen y se hacen cumplir, sino que no contravienen la naturaleza del hombre y que tiene como principio fundamental el respeto a la persona y a su condición como tal.

Para iniciar a profundizar el estudio de la primera unidad de la signatura Legislación Laboral y Mercantil y del contrato de trabajo, primero es importante entender que es un contrato, por lo que partiremos de la definición más básica contenida en nuestra legislación vigente, y al respecto el Código Civil en el Libro IV, DE LAS OBLIGACIONES EN GENERAL Y DE LOS CONTRATOS, Título I, Art. 1454 nos indica que: “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.” (ASAMBLE NACIONAL, 2005, pág. 169).

Es decir, las obligaciones nacen del concurso real de las voluntades de dos o más personas capaces para obligarse y contraer obligaciones.

El contrato de trabajo es “aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cuál una de las partes el patrono empresario o empleador da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional o de otra y el esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquel que obtiene beneficios.” (Cabanellas, 1900). Para referencia de lo mencionado sobre los contratos de trabajo, podemos dirigirnos al Anexo 1.

9.1.1.1. Contratos en el Ecuador.

Una vez analizado como se entiende al contrato en el Ecuador, hay que distinguir quienes son capaces para contraer obligaciones, las mismas que nacen con la suscripción de un contrato de cualquiera tipo que este sea, pues si bien es cierto somos ecuatorianos con los mismos deberes y derechos, más para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario cumplir con los requisitos establecidos en el Código Civil, Título II, DE LOS ACTOS Y DECLARACIONES DE VOLUNTAD.

ASAMBLEA NACIONAL (2005), Art. 1461, menciona que son legalmente capaces de contraer obligaciones quienes consientan en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; que recaiga sobre un objeto y causa lícita, que pueda obligarse por sí mismo y no requiera autorización judicial o de una tercera persona. Como podemos observar en el Anexo 2 y 3.

Lo que hemos abordado guarda relación con el Código de Trabajo sobre quienes pueden contratar, que además de los descritos en el acápite anterior, son legalmente capaces para suscribir contratos los adolescentes que han cumplido quince años de edad, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración. (CONGRESO NACIONAL, 2005, p. 15)

Para entender lo que establece el Código Civil, analizaremos el siguiente caso práctico:

El señor Luis Manosalvas es una persona de la tercera edad que padece de un trastorno psicológico lo que impide que este lúcido mentalmente la mayor parte del tiempo, sus hijos preocupados por su situación han acudido ante el Juez competente del cantón Rumiñahui donde mantiene su residencia, dentro de este proceso judicial se han practicado varias pericias con Psicólogos expertos, quienes han determinado que efectivamente el señor Luis Manosalvas sufre un deterioro de sus capacidades mentales, encontrándose en un estado habitual de defecto intelectual, por lo que unas vez analizadas las pruebas el Juez resuelve declarar la Interdicción del sujeto antes referido.

Conclusión, el señor Luis Manosalvas ha sido declarado judicialmente interdicto, entendiéndose la interdicción como un estado de incapacidad relativa pues impide a la persona administrar sus bienes, firmar contratos o comparecer a juicio.

Para que los actos o contratos que realicemos gocen de plena legalidad se deberán observar lo prescrito en el Condigo Civil y demás normativa vigente, la correcta aplicación de las leyes nos garantiza el efectivo goce de derechos y de este modo evitamos violaciones de derechos que posteriormente pueden traernos inconvenientes de carácter legal.

En el caso específico de los contratos de trabajo siempre se debe velar por la correcta aplicación de las normas ya que un contrato mal elaborado no solo puede ser declarado nulo, sino que también implicaría multas y pagos por diferentes conceptos al empleado, esto lo estudiaremos a mayor detalle en las siguientes unidades.

Actividad de aprendizaje 1.

Indicaciones

Desarrollar la actividad que se encuentra en la página 33.

Figura 2

Firma de contrato



Nota. La imagen se observa la legalización de un contrato. Fuente: <https://pexels.com/es-es/foto/persona-que-firma-el-documento-de-documentacion-48148/>

9.1.2. Importancia del contrato de trabajo

Para entender porque en los actuales momentos es importante el contrato de trabajo debemos considerar el contexto mundial analizando las épocas históricas, cómo al pasar del tiempo surgen los estados societarios y modos de producción, en los inicios de la humanidad las comunidad des primitivas se dedicaban única y exclusivamente a la caza a la pesca y a la recolección, es decir no existía el trabajo ya que simplemente su modo de vida se reducía a conseguir lo necesario para la subsistencia propia y de su familia, posteriormente tenemos un modo esclavista en donde no se reconocían los derechos de las personas denominándolos esclavos y eran quienes se dedicaban a realizar trabajos forzados sin remuneración alguna.

Posteriormente en la época del feudalismo no existía la moneda, los esclavos se convierten en ciervos lo que significa que realizaban trabajos a cambio de comida, es decir ya recibían un tipo de reconocimiento, no era justo ni equitativo, sin jornadas establecidas ni un valor económico a cambio de su trabajo pues el dinero se crea con posterioridad en la época del capitalismo, en los siglos XVIII y XIX en la Revolución Industrial cuando surge la idea del trabajo a cambio de una remuneración, en aquellas épocas no existía el derecho laboral por lo que las horas de trabajo no estaban regularizadas y eran mal remuneradas, la explotación laboral a hombres, mujeres y niños tuvo su auge en esta época. (Baena, 2018)

La fase de explotación finaliza en 1919 cuando la Organización Internacional del Trabajo proclama el Tratado de Versalles, con la que se pone freno a la injusticia social y surge el Derecho Laboral. “Conceptualmente, el trabajo se sitúa en contraposición a la esclavitud, de ahí que deba tratarse siempre de una actividad esencialmente libre y voluntaria.

Incontables instrumentos internacionales han proscrito la esclavitud y los trabajos forzados como formas de explotación económica, de relación de producción o de propiedad.” (Baena, 2018)

A lo largo de la historia hemos sufrido cambios importantes en el reconocimiento y dignificación de la humanidad considerando que el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales reconocidos y garantizados por la Constitución del Ecuador, el derecho laboral cumple una función primordial en el Estado y se encarga de establecer todo lo concerniente al goce efectivo de este derecho, con un límite definido de horas a la semana de trabajo, regulación de jornadas, formas de remuneración, vacaciones, en fin todos los aspectos que surgen de una relación laboral.

El contrato de trabajo se torna en un documento imprescindible tanto para el empleador como para el empleado ya que detalla los términos y condiciones bajo los cuales se efectuará la relación laboral, siendo que este documento pone en conocimiento previo a las partes y al contar con la firma de los contratantes se entiende expresamente aceptada en los términos que ha sido planteado, esto tiene relación con el Art.3 del Código de Trabajo, que reconoce la libertad de trabajo y contratación, el trabajador es libre de elegir la

actividad lícita a la que quiera dedicar su esfuerzo, percibiendo la remuneración correspondiente. (CONGRESO NACIONAL, 2005. p.3)

Tabla 1

Importancia del contrato de trabajo

Expectativas	Este documento proporciona una descripción clara de las responsabilidades, obligaciones y expectativas tanto del empleador como del empleado, evitando posibles malentendidos y conflictos futuros.
Resguardo legal	El contrato de trabajo otorga protección legal a ambas partes, estableciendo las bases para la resolución de disputas y brindando un Marco legal en situaciones de desacuerdo o incumplimiento.
Condiciones laborales	Este documento proporciona una descripción clara de las responsabilidades, obligaciones y expectativas tanto del empleador como del empleado, evitando posibles malentendidos y conflictos futuros.
Condiciones laborales	Se especifica en el contrato las condiciones del empleo como la duración del contrato, el salario, beneficios, horarios y términos de terminación. Esto asegura un acuerdo mutuo y compromiso respecto a las condiciones laborales.
Seguridad para el empleado	El contrato proporciona seguridad al empleado al garantizar que sus derechos laborales estén protegidos. Esto abarca aspectos como vacaciones, licencias por enfermedad y otros beneficios acordados contractualmente.
Flexibilidad	Un contrato de trabajo puede ajustarse a las necesidades particulares de la empresa y del empleado, incorporando cláusulas que permitan adaptaciones en la responsabilidades laborales y compensaciones brindando flexibilidad en la relación laboral.
Cumplimiento normativo	Contribuye a asegurar que ambas partes cumplan con las leyes laborales y regulaciones locales, evitando posibles sanciones legales y fomentando una relación laboral ética.

Confidencialidad	Existen empresas que manejan información confidencial o de propiedad intelectual, en estos casos el contrato puede incluir cláusulas de confidencialidad no competencia para salvaguardar los intereses de la empresa.
------------------	--

Nota. Como se evidencia en la tabla estas son las expectativas que se pueden cumplir al momento de suscribir un contrato de trabajo. (Vega, 2022)

En síntesis, un contrato de trabajo es indispensable para establecer las reglas del juego de una relación laboral, siendo que empleadores y empleados conocen con claridad absoluta lo que se permite y prohíbe, evitando de este modo caer en violaciones de derechos laborales, legales y constitucionales, el contrato se convierte en un documento transparente, equitativo y legalmente sólido. Proporciona un marco legal que salvaguarda los derechos de ambas partes, contribuyendo a un entorno laboral justo y armonioso.

Figura 3

Dinero



Nota. Dinero como forma de remuneración. <https://www.pexels.com/es-es/foto/manos-mano-rico-verde-3943746/>

9.1.3. Características del Contrato de Trabajo

Las particularidades y características de un contrato laboral abarca elementos distintivos que definen la condición laboral entre un empleador y su empleado, para la celebración de un contrato de trabajo además de la aprobación de ambas partes, para que surta los efectos legales y que, en caso de incumplimiento de cualquiera de las partes, sea exigible ante el juez competente, deberá contener ciertos requisitos que han sido prescritos en el Código de Trabajo Art. 21, en el contrato de trabajo por escrito deberá consignarse necesariamente las siguientes cláusulas que analizamos en la siguiente tabla:

Tabla 2

Características del contrato de trabajo

CLAUSULA	DEFINICION	REQUISITO
Clase de trabajo objeto del contrato	El contrato que se reduce a escrito deberá contener el objetivo de la contratación, es decir que la actividad a realizar por el empleado sea de naturaleza lícita.	Obligatoria
La manera como ha de ejecutarse	Deberá contener de manera expresa el tiempo si fuera por obra o por tarea, etc.	Obligatoria
La cuantía y forma de pago de la remuneración	La remuneración es el pago que recibe el trabajador a cambio de la actividad que realiza a órdenes del empleador, en el contrato deberá establecerse el valor y la forma en la que se cancelará.	Obligatoria
Tiempo de duración del contrato	Por ley los contratos, aunque no se exprese por escrito se entiende que su duración mínima es de un año, en el contrato se puede incluir las condiciones por las que puede darse por terminada la relación laboral.	Obligatoria

Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo	En el contrato se deberá incluir cláusulas en la que se describa de forma precisa el horario, condiciones y ubicación del lugar donde prestará los servicios el trabajador.	Obligatoria
La declaración de si se establecen o no sanciones	Con el fin de evitar violaciones a las garantías constitucionales, como la del debido proceso, al momento de suscribir el contrato se deberá indicar las sanciones de las que puede ser objeto el trabajador en caso de incumplimiento, es necesario indicar la forma en la deberá realizar el proceso sancionatorio.	Obligatoria
Relación jerárquica	En el contrato se puede indicar el nivel de jerarquía o subordinación.	Accesoria
Beneficios adicionales	De ser necesario se hará constar si fuere a recibir seguros adicionales, bonos de rendimiento, comisiones, etc.	Accesoria
Confidencialidad	Por la que el empleado se obliga a no divulgar información de la empresa donde presta sus servicios.	Accesoria

Nota. Requisitos básicos que debe contener un contrato de trabajo por escrito. (CONGRESO NACIONAL, 2006)

Como vemos en los contratos de trabajo se pueden incluir cláusulas accesorias esto ya depende de la necesidad del empleador, una de las más comunes es la de confidencialidad, (Cabrera y Buñay, 2017) refiere que la cláusula de confidencialidad es un resguardo para el empleador al fin de proteger los datos de la empresa, informaciones sensibles o reservadas como por ejemplo patentes, recetas, inventos; es por ello que la ley ha previsto este tipo de cláusulas accesorias que se agrega a los contratos de trabajo a fin de que

el trabajador al suscribir el mismo se obligue a guardar absoluta reserva, que en caso de violación a esta cláusula se consideraría como un motivo para el despido ocasión el pago de bonificaciones como la del despido intempestivo, más bien daría lugar a iniciar acciones penales por difundir información confidencial de manera ilegal o ilegítima.

Estas características que debe contener el contrato son esenciales para garantizar que ambas partes estén protegidas por las normas y las leyes vigentes en nuestra legislación, evitando de este modo transgredir derechos laborales, fundamentales y constitucionales. Ver Anexo 4 sobre las características del contrato.

9.1.4. Clasificación del Contrato de Trabajo

Ahora que conocemos cuales son los requisitos básicos que debe contener un contrato de trabajo, analizaremos a profundidad que tipos de contrato podemos suscribir según la normativa legal vigente en el Ecuador.

Los contratos de trabajo pueden ser:

9.1.4.1. Contrato de trabajo expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;

El Contrato Expreso. -"El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito". (CONGRESO NACIONAL, 2005). Es un convenio consensual ya que cuenta con la aceptación de las dos partes y la voluntad de generar obligaciones, así lo define (Ferrero, 1959)

El Contrato Tácito. -"A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador". Inc. 2do. del Art. 12 (CONGRESO NACIONAL, 2006)).

La Real Academia de la Lengua lo define como algo que no se entiende, percibe, oye o que no se expresa formalmente, pero se presume. Aplicando esta teoría al contrato de trabajo, se entiende qué a falta de este, se tiene como renovado y producirá los mismos efectos que el contrato anterior. Anexo 5.

Figura 4

Contrato



Nota. Podemos observar la celebración de un contrato expreso por escrito <https://www.pexels.com/es-es/foto/empresario-de-cultivos-dando-contrato-a-mujer-para-firmar-3760067/>

9.1.4.2. Contrato de trabajo a sueldo, a jornal, en participación y mixto.

La ley ha previsto varias formas de remuneración a percibir a cambio del trabajo realizado, puede ser a sueldo cuando sea pactado una jornada por unidad de tiempo, participación cuando el empleado participa de las utilidades que generan la empresa ir a moderación mixta cuando percibe un salario y además de ello se beneficia del producto del negocio. Art. 13 (CONGRESO NACIONAL, 2006).

Para (Brito & López, 2022) El trabajo es una de las actividades primordiales de los seres humanos pues es una manera de realizarnos personal y profesionalmente, además es una manera de recibir una compensación económica lo que a su vez dignifica la vida, cubre necesidades básicas de cada uno y de su familia.

Parra (Villarroel, 2022), la remuneración y el trabajo digno es la base del desarrollo económico de la sociedad, por lo que se debe garantizar que los salarios sean acordes a la realidad, garantizando de este modo que todas las familias tengan acceso a la posibilidad de cubrir entre otras cosas la canasta familiar parte del desarrollo del país.

Figura 5

Remuneración



<https://www.pexels.com/es-es/foto/hombre-de-negocios-senior-confiado-con-dinero-en-las-manos-mientras-esta-sentado-en-la-mesa-cerca-de-la-computadora-portal-3823493/>

9.1.4.3. Contrato de trabajo por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional.

La crisis sanitaria registrada a nivel mundial a causa del COVID-19, en la cual muchas personas se quedaron sin un trabajo y Ecuador no fue la excepción, pues se registró un incremento de hasta el 34,5% de desempleo, obligándolas

a optar por trabajos de temporada u ocasionales, hasta ese momento ese tipo de contratos no era lo más común pese a que se encuentran normados en el Código de Trabajo. (Vega, 2022)

En el año 2020, el legislativo se vio en la necesidad de expedir la Ley de Apoyo Humanitario, tendiente a enfrentar la crisis que ocasionó la pandemia, fomentando la reactivación económica y productiva del Ecuador, entre las medidas adoptadas mediante esta ley se puede destacar la modificación de los contratos de trabajo en cuanto a las horas de trabajo y la remuneración, permitiendo de esta manera la reducción de hasta el 50% de la jornada laboral por evento de fuerza mayor o causa fortuita. (Asamblea Nacional, 2020)

Tabla 3

Clasificación del contrato de trabajo

Fijo e indefinido	-Se establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente.
De temporada	-Contrato para trabajos periódicos, no son trabajos continuos y el trabajador podrá ser llamado a laborar en las temporadas que se requieran.
Evaluantes	-Se utiliza para ocasiones de reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares -Sirve se utiliza este tipo de contratos en periodos de actividades con una mayor demanda de producción.
Ocasionales	-Su objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador. -Su duración no excederá de treinta días en un año.

Nota. Elaborado por la autora. Información obtenida del Código de Trabajo (CONGRESO NACIONAL, 2006)

9.1.4.4. Contrato de trabajo a prueba.

El tiempo de prueba se ha fijado con una duración máxima de 90 días, durante este tiempo cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente, de no ser así se entiende que continúa vigente hasta completar el año; el contrato de trabajo podrá celebrarse por una sola ocasión entre las mismas partes. (CONGRESO NACIONAL, 2006)

(Lamparero, 2017), define a este período de prueba como aquel que fue creado para satisfacer intereses tanto de trabajadores como de empleadores, con la característica de poder desvincularse de esta relación sin temor a percibir una indemnización económica hacia la parte afectada, o, en su caso sin generar una causa jurídica demandable, pudiendo desistir en cualquier momento en que se esté cursando esta etapa probatoria laboral.

Según (Jácome, 2023), en su trabajo investigativo -El período de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano menciona que este periodo temporal tiene como fin analizar las aptitudes y capacidades de un particular para desarrollar una actividad remunerada, que, de la misma manera, busca comprobar si estas cualidades son las requeridas por el empleador para satisfacer su vacío empresarial, generando así una satisfacción bilateral.

(Jácome, 2023) Reconoce que hay una limitación en la capacidad de contratar, por lo que se crea esta figura dando beneficios al sector empresarial pudiendo terminar libremente la relación laboral sin que exista lugar a pagos por despido intempestivo, a su vez el empleador también puede finalizar la relación sin que exista perjuicios para ninguna de las partes.

Figura 6

Persona en habitación



Nota. Podemos observar a un hombre en una habitación investigando, lo que asimila a un periodo de adaptación o prueba, que se genera siempre al comenzar una relación laboral. <https://www.pexels.com/es-es/foto/hombre-persona-habitacion-investigacion-212286/>

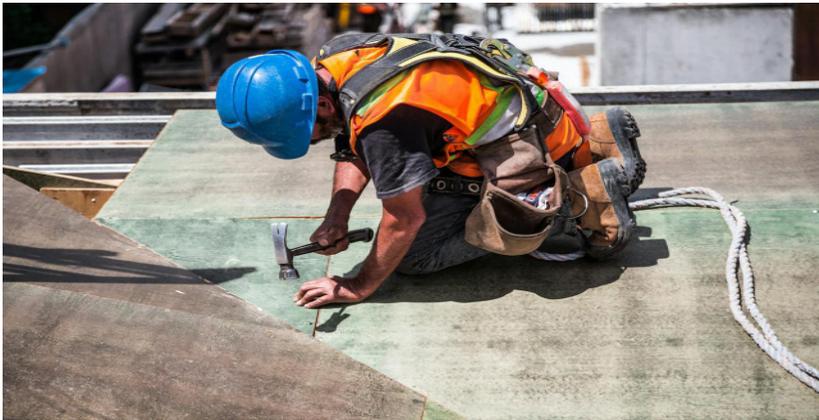
9.1.4.5. Contrato de trabajo por obra cierta, por tarea y a destajo.

Para (Aragón, 2022) está muy claro que la legislación normó el tipo de contratos por obra cierta enfocados principalmente en la rama de la construcción, pues consiste en la contratación de los servicios lícitos y personales, para que el trabajador ejecute las actividades necesarias para concluir una tarea, en por un periodo de duración incierta.

Por otra parte, el contrato por tarea, el trabajador deberá ejecutar un trabajo en un lapso de tiempo que fuera previamente establecido, si concluida la obra previa al tiempo se entenderá finalizado su contrato de trabajo; el trabajo que se contrate bajo modalidad de destajo es para la realización de piezas, sin fijarse un tiempo y pactado una remuneración. (CONGRESO NACIONAL, 2006)

Figura 7

Persona construyendo



Nota. Podemos observar a un hombre en una construcción, equivalente a un contrato por obra cierta. <https://www.pexels.com/es-es/foto/accion-albanil-construccion-constructor-544966/>

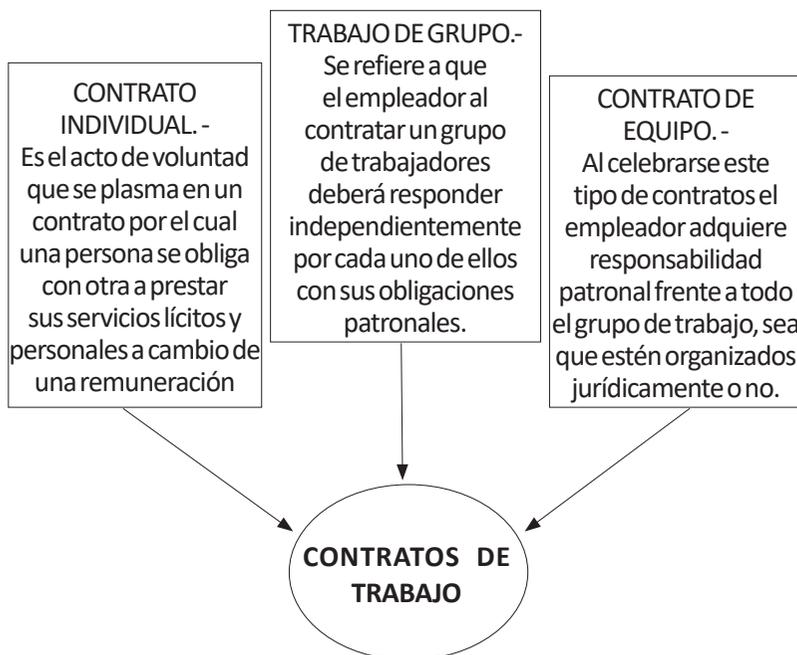
9.1.4.6. Contrato de trabajo individual, de grupo o por equipo.

La legislación ecuatoriana hace una distinción entre el trabajo de grupo y el contrato de equipo, pues tiene grandes diferencias, por un lado el

trabajo de grupo se caracteriza porque todos los empleados realizarán una obra cierta a cambio recibirán una remuneración individualmente; por otra parte el contrato de equipo se caracteriza por ser un grupo de personas que ofrecen sus servicios para realizar en común una obra, este grupo puede estar organizadas jurídicamente o no, pero se presentan ante el empleador como un grupo colectivo y comparecen individualmente. En caso de desahucio de uno o más trabajadores del grupo se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo por lo que el empleador deberá responder con las indemnizaciones correspondientes.

Figura 8

Contrato de trabajo individual, de grupo o por equipo.



Nota. Formas de contrato de trabajo. Información obtenida del Código de Trabajo (CONGRESO NACIONAL, 2006)

Actividades de Aprendizaje 2

Indicaciones

Desarrollar la actividad que se encuentra en la página 33.

9.1.5 Obligaciones del Empleador

Las obligaciones del empleador son un tema multifacético que abarca desde el cumplimiento de la normativa legal hasta la promoción de un entorno laboral ético y seguro, la comprensión de estas obligaciones requiere una aproximación integral que incorpora diversas fuentes y perspectivas.

Figura 9

Liquidaciones.



Nota. Podemos observar el cálculo de remuneraciones y dinero. <https://www.pexels.com/es-es/buscar/pago/>

Las obligaciones del empleador son un tema multifacético que abarca desde el cumplimiento de la normativa legal hasta la promoción de un entorno laboral ético y seguro, la comprensión de estas obligaciones requiere una aproximación integral que incorpora diversas fuentes y perspectivas.

En el tejido social y económico, la relación entre el empleador y empleados es una parte fundamental que define el entorno laboral. Dentro de este vínculo el empleador asume un papel de gran relevancia ya que, aquella de la simple contratación, recae sobre una serie de responsabilidades que abarcan desde el cumplimiento de obligaciones hasta la creación de un ambiente de trabajo seguro.

Este enfoque integral se ha consolidado en la evolución de las prácticas empresariales modernas donde la gestión de recursos humanos va más allá de cumplir con normativas para pensar en una responsabilidad social, pues se caracteriza por nutrir el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Con el estudio de este capítulo buscaremos entender la complejidad de las responsabilidades del empleador en un mundo laboral de constante cambio y adaptación.

Al respecto (Manases Esaud Gaspar Santos & Triviño Vera, 2022), menciona que las causas más comunes por las que se complica la relación laboral es por el desacato de las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo, el incumplimiento puede darse de manera individual o colectiva, por afectaciones a la salud ocupacional, Seguridad Social, seguridad industrial, entre otras, aquí vemos la importancia de cumplir a cabalidad de las obligaciones contractuales a fin de evitar pago de multas e indemnizaciones. El Código de Trabajo en el Art. 42 ha detallado las obligaciones del empleador, analizaremos algunas de ellas:

Tabla 4

Obligaciones del Empleador.

N~	DETALLE
1.	Cancelar las remuneraciones en las fechas establecidas en el contrato.

2.	En caso de accidente laboral o enfermedad profesional indemnizar conforme corresponda.
3.	Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida.
4.	Proveer de los insumos, materiales y uniformes necesarios a los trabajadores para la realización de las actividades.
5.	Respetar las asociaciones de trabajadores.
6.	Autorizar el permiso del trabajador para asistir como parte de una comisión a la asociación que pertenezca.
7.	Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.
8.	Atender las reclamaciones de los trabajadores.
9.	Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia.
10.	Si la empresa cuenta con más de cien trabajadores deberá contratar un trabajador social.
11.	Si el trabajador dejare reemplazo deberá pagarle la misma cantidad que al principal.
12.	En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente o de parientes dentro del segundo de consanguinidad o afinidad se concederá al trabajador tres días de licencia con remuneración completa.
13.	Inscribir a los trabajadores en el IESS desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales,
14.	Las empresas registradas en el IESS deberán exhibir en un lugar visible para los trabajadores, los aportes, descuentos y pago de fondos de reserva.

Nota. Elaborado por la autora. Información obtenida del Código de Trabajo (CONGRESO NACIONAL, 2006)

Figura 10

Prohibiciones



Nota. Figura de negación o limitaciones de que algo no debe hacer. <https://www.pexels.com/es-es/foto/texto-5849579/>

9.1.6. Prohibiciones del Empleador

La sociedad actual en la que vivimos reconoce la necesidad de establecer límites claros para prevenir abusos y garantizar que la relación entre empleador y empleado se rige por principios éticos y normas fundamentales. Desde prácticas discriminatorias hasta violación de la privacidad, las prohibiciones del empleador son herramientas esenciales para mantener un equilibrio justo y propiciar un clima laboral que promueva la igualdad de oportunidades.

Al respecto el Art. 44 del Código de Trabajo prohíbe al empleador lo siguiente:

Tabla 5

Prohibiciones del Empleador

N°	DETALLE
1.	Aplicar multas que no hayan sido establecidas en reglamentos internos que estén en vigencia.

2.	Retener más del diez por ciento de la remuneración por concepto de multas.
3.	Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
4.	Solicitar o aceptar dinero a cambio de aceptarlo en el trabajo ni por ningún otro concepto.
5.	En caso de entregar anticipaciones de remuneración, el empleador no podrá cobrar intereses.
6.	El empleador no puede obligar al trabajador a que vote por algún candidato de la asociación o a retirarse de la misma.
7.	Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores.
8.	Hacer proselitismo político o impartir alguna creencia religiosa.
9.	No se podrá suspender el trabajo como sanción de alguna infracción.
10.	No podrá interferir en el desenvolvimiento de elecciones sindicales.
11.	Impedir la realización de las inspecciones que requieran las autoridades del trabajo.

Nota. Elaborado por la autora. Información obtenida del Código de Trabajo (CONGRESO NACIONAL, 2006)

Según (Miyagusuku, 2011) destaca que el empleador tiene prohibido establecer condiciones laborales que superen los límites legales, poniendo en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores; además refiere que no atentar contra la libre elección sindical.

Las prohibiciones del empleador si bien ocasionarían terminación de contratos y con ello las multas correspondientes, pueden algunas hasta caer en el ámbito penal, como por el ejemplo la del numeral 4, que en caso de que el empleado exija o reciba dinero a cambio de un puesto de trabajo, situaciones que no son exclusivas del ámbito público, pues este tipo de dadas ilícitas se configuran por hacer un regalo a funcionario o administradores.

El Código Orgánico Integral Penal las ha tipificado como el delito de cohecho o corrupción. (Asamblea Nacional, 2014)

Figura 11

Biométrico



Nota. Registro biométrico. <https://www.pexels.com/es-es/buscar/biometrico/>

9.1.7.Obligaciones del Trabajador

Las obligaciones de los trabajadores se basan más que en lo escrito en su contrato en sus prácticas morales y profesionales pues si bien es cierto se ha contratado sus servicios y se presta una remuneración a cambio indistintamente de que el empleador busque mecanismos de verificación del trabajo de su empleado es la conciencia y el respeto y la consideración personal la que lleva a brindar un rendimiento máximo en la actividad para la que fuere contratado.

El contrato adicionalmente salvaguarda al trabajador, así como sus derechos adquiridos por la existencia de la relación laboral, asegurando el normal desarrollo de las actividades productivas, reforzando la protección jurídica tanto en aspectos personales como la dignidad laboral, frente a los grandes poderes empresariales. (Alvarez, 2011)

Al respecto el Código de Trabajo indica, Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

Tabla 6

Obligaciones del trabajador

N°	DETALLE
1.	Realizar el trabajo conforme el objeto del contrato en la forma, tiempo y lugar convenidos.
2.	La devolución de los materiales, instrumentos y útiles de trabajo que no se hayan empleado, están obligados al cuidado y conservación de los mismos.
3.	Prestas sus servicios por un mayor tiempo incluso fuera de su jornada habitual, en casos de peligro o siniestros, cuando peligren los intereses del trabajador o sus compañeros, estas actividades deberán ser remuneradas en la proporción que corresponda.
4.	Conservar buena conducta durante su jornada laboral.
5.	Cumplir las disposiciones de los reglamentos internos que estuvieren vigentes.
6.	Avisar al empleador si faltare al trabajo.
7.	Informar inmediatamente al empleador si existiere peligro de daño en los materiales o amenaza para la vida de los trabajadores.
8.	Mantener bajo debida reserva los secretos de la empresa, de los que tenga conocimiento por la actividad propia de su trabajo.
9.	Mantener las medidas de higiene que exija la autoridad.

Nota. Elaborado por la autora. Información obtenida del Código de Trabajo (CONGRESO NACIONAL, 2006)

Figura 12

Hacker



Nota. Persona hackeando sistemas informáticos, incumpliendo la confidencialidad de la empresa. <https://www.pexels.com/es-es/foto/programador-enfocado-en-cultivos-hackeando-la-base-de-datos-en-la-computadora-portatil-5926379/>

9.1.8. Prohibiciones del Trabajador

Las prohibiciones de los trabajadores constituyen un elemento fundamental en el Marco legal delineando las fronteras del comportamiento o conflictos que pudieran originarse por parte de quienes forman parte activa de la fuerza laboral. Desde la competencia desde el desleal hasta la divulgación indebida de información confidencial las prohibiciones del trabajador se erigen como salvaguardas que protegen los intereses empresariales y la integridad de la relación laboral exploraremos la normativa legal que estandarizada ética y profesionalmente el actuar de todos los empleados.

Al respecto el Código de Trabajo indica, Art. 46.- Prohibiciones del trabajador. – Es prohibido al trabajador:

Tabla 7

Prohibiciones del trabajador

N°	DETALLE
1.	Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.
2.	Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados.
3.	Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.
4.	Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva.
5.	Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador.
6.	Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados.
7.	Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa.
8.	Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga.
9.	Abandonar el trabajo sin causa legal.

Nota. Elaborado por la autora. Información obtenida del Código de Trabajo (CONGRESO NACIONAL, 2006)

Además de las prohibiciones establecidas por ley, se debe considerar el cumplimiento cabal a las cláusulas establecidas en el contrato de trabajo; como la de confidencialidad que es el resguardo que establece el empleador para cuidar el secreto de empresa, hablando en el ámbito laboral, (Sierra, 2013) considera que se puede clasificar en secretos técnico industriales al proceso de fabricación, reparación, montaje, patentes, recetas; secreto comercial a la lista

de clientes y proveedores; secretos organizacionales aquellos relacionados con el personal, estado financiero, remuneraciones etc.

La divulgación de secretos empresariales podría causar perjuicios al empleador, por lo que de comprobarse que se originó por un incumplimiento a la cláusula de confidencialidad queda facultado para ejercer sus derechos de reclamar ante el Juez competente solicitando la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por haber incumplido el deber de reserva. (Sierra, 2013)

10. Actividad de aprendizaje

Actividad de aprendizaje 1, que se encuentra en la página 10 de la presente guía.

TEMA: Del contrato y quienes son capaces para suscribirlo.

INSTRUCCIONES: Una vez entendido que es el contrato y los requisitos para su plena validez.

Haremos el análisis del caso del señor Luis Manosalvas que ha sido previamente planteado en la subunidad 9.1.1.1, que para la realización de esta actividad se tendrá en cuenta lo siguiente:

El señor Luis Manosalvas es propietario de una empresa de elaboración de calzado, que cuenta con 20 años en el mercado y tiene más de 30 empleados bajo su cargo, y por época navideña necesita contratar más personal.

ACTIVIDAD: Con los conocimientos adquiridos se requiere contestar las siguientes interrogantes.

¿El señor Luis Manosalvas, está en capacidad de contratar más personal para su empresa, y suscribir los contratos correspondientes?

¿En caso de suscribir contratos laborales, estos surtirán los efectos legales propios de una relación laboral?

Rubrica de evaluación:

Contenido: 4

Argumentación de ideas: 4

Redacción: 2

Actividad de aprendizaje 2.

TEMA: Clasificación del contrato de trabajo.

INSTRUCCIONES: Revisaremos lo aprendido.

ACTIVIDAD: A continuación, se le presentan una serie de preguntas dicotómicas, seleccione verdadero o falso según corresponda.

1. () En todos los contratos de trabajo se debe incluir obligatoriamente la cláusula de confidencialidad.
2. () El contrato expreso puede ser reducido a escrito.
3. () La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador tiene parte en las utilidades que genera el negocio.
4. () El contrato en general tiene la duración de ciento ochenta días continuos o discontinuos.
5. () El contrato a prueba tendrá una duración máxima de noventa días.
6. () El contrato por obra cierta se realiza sin tomar en consideración el tiempo que se invierte en ejecutarla.
7. () Contar con un registro biométrico para registrar los ingresos y salidas de los trabajadores, es una obligación del empleador.
8. () En un contrato de equipo si se despide a uno o más trabajadores del equipo se tiene como despedido a todo el grupo.
9. () En un contrato de Trabajo de grupo, si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador
10. () Si el empleado incumple la cláusula de confidencialidad, tendrá derecho de reclamar indemnización por despido intempestivo.

Solucionario

1. F
2. V
3. V
4. F
5. V
6. V
7. F
8. V
9. V
10. F

Actividad de aprendizaje 3.

TEMA: Generalidades del contrato de Trabajo.

INSTRUCCIONES: Una vez que hemos finalizado el estudio de la Unidad analizaremos las siguientes definiciones y colocaremos el término que corresponda en el crucigrama.

Rubrica de evaluación:

Cada enunciado tiene la calificación de 1 punto.

ACTIVIDAD: Con los conocimientos adquiridos encajaremos las palabras que correspondan.

Horizontales

1. Sistema que garantiza la protección económica y social de los trabajadores.
3. Acuerdo entre empleador y empleado que establece las condiciones de trabajo.
4. Remuneración que recibe el trabajador por sus servicios.
6. Compensación económica que recibe un trabajador al ser despedido.

10. Huelga: Medida de protesta en la que los trabajadores dejan de trabajar para exigir mejoras laborales.

Verticales

2. Situación en la que un trabajador no puede realizar su labor debido problemas de salud.

5. Terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador.

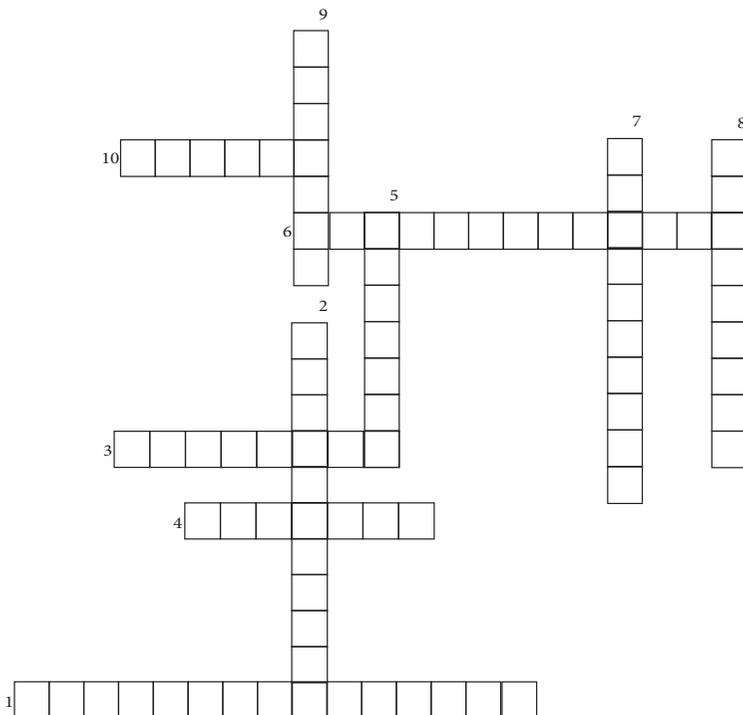
7. Periodo de descanso remunerado que los empleados tienen derecho a tomar.

8. Organización que defiende los derechos e intereses de los trabajadores.

9. Distribución de las horas de trabajo a lo largo del día o la semana.

Figura 12

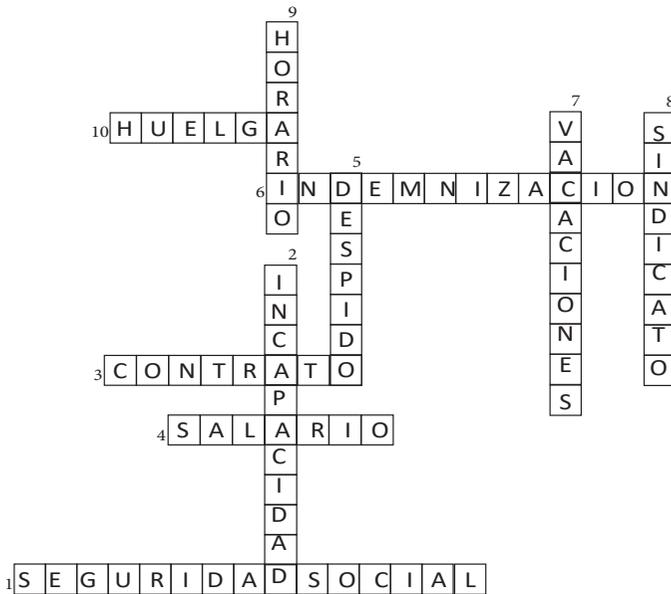
Crucigrama



Nota. Crucigrama referente a la asignatura Derecho Laboral.

Figura 13

Resolución crucigrama



Nota. Solucionario crucigrama referente a la asignatura Derecho Laboral.

11. Autoevaluación

TEMA: Generalidades del contrato de trabajo.

INSTRUCCIONES: Revisaremos lo aprendido.

ACTIVIDAD:

1. Para efecto de las obligaciones a contraerse entre una persona natural y otra que puede ser jurídica o natural también es necesario que:

- b) Exista capacidad
- c) Exista derechos
- d) Exista consentimiento

2. Identifique la siguiente definición: Convenio por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

- a) Del contrato individual de trabajo
- b) Del contrato
- c) Del consentimiento
- d) Del objeto

3. Identifique: Las características del contrato individual de trabajo.

- a) Principal, nominado
- b) Prestación de servicios lícitos y personales
- c) Solemne, consensual
- d) Dependencia y remuneración

4. Identifique a que tratadista corresponde la siguiente definición: El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene su beneficio.

- a) Rodrigo Borja
- b) Méndez Pindal
- c) Guillermo Cabanellas
- d) Domingo Campos

5. Identifique: Quienes pueden contratar.

- a) Todas las personas con derechos y obligaciones
- b) Todas las personas que tienen capacidad para contratar
- c) Todas las personas que la Ley reconoce con capacidad civil para contratar
- d) Todas las personas legalmente capaces para contratar

6. De establecerse una cláusula de confidencialidad en el contrato, que pasaría si el trabajador incumple la misma:

- a) Renovación automática del contrato
- b) Terminación unilateral del contrato
- c) Da lugar al cobro de bonificación de despido intempestivo.
- d) Responderá por daños y perjuicios ocasionados.

7. En qué casos el trabajador deberá laborar horas adicionales:

- a) En caso de peligro para la empresa
- b) En caso de peligro para los empleados
- c) En caso de peligro del empleador
- d) En caso de peligro de desastre natural

8. Cuáles son las prohibiciones del empleado:

- a) Suspender el trabajo
- b) Faltar al trabajo sin justificación
- c) Todas las anteriores
- d) Hacer colectas durante la jornada laboral

9. El contrato de trabajo a prueba puede realizarse:

- a) Durante una sola vez entre el mismo empleado y empleador.
- b) Se realizará una vez cada año
- c) Por una duración de 30 días
- d) Por una duración de 90 días

10. Elija que cláusulas deben constar obligatoriamente en el contrato de trabajo.

- a) Confidencialidad
- b) Valor y forma de remuneración
- c) Objeto del contrato
- d) Lugar de trabajo

12. Evaluación final

INDICACIONES:

Lea detenidamente las preguntas.

La prueba consta de 10 preguntas relacionadas con conocimientos generales y específicos del Derecho Laboral, cada pregunta tiene un valor de 1 puntos, siendo el valor del sumatorio máximo de 10 y mínimo de 0.

Las preguntas de opción múltiple presentan cuatro posibles alternativas de solución a), b), c) y d) deberá escoger una o más respuestas y rellenar con el esferográfico de color azul en forma de circunferencia totalmente la letra que corresponda su alternativa de solución.v

RECUERDA, APLICA LO APRENDIDO Y RESPONDE

13. Solucionario de las Autoevaluaciones

1. Identifique: Para efecto de las obligaciones a contraerse entre una persona natural y otra que puede ser jurídica o natural también es necesario que:

- a) Exista capacidad
- b) Exista derechos
- c) Exista consentimiento
- d) Exista obligaciones

2. Identifique la siguiente definición: Convenio por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa.

- a) Del contrato individual de trabajo
- b) Del contrato
- c) Del consentimiento
- d) Del objeto

3. Identifique: Las características del contrato individual de trabajo.

- a) Principal, nominado
- b) Prestación de servicios lícitos y personales
- c) Solemne, consensual
- d) Dependencia y remuneración

4. Identifique a que tratadista corresponde la siguiente definición: El esfuerzo productivo debe, en todos los casos, recibir una compensación equitativa de aquél que obtiene su beneficio.

- a) Rodrigo Borja
- b) Méndez Pindal
- c) Guillermo Cabanellas
- d) Domingo Campos

5. Identifique: Quienes pueden contratar.

- a) Todas las personas con derechos y obligaciones
- b) Todas las personas que tienen capacidad para contratar
- c) Todas las personas que la Ley reconoce con capacidad civil para contratar
- d) Todas las personales legalmente capaces para contratar

6. De establecerse una cláusula de confidencialidad en el contrato, que pasaría si el trabajador incumple la misma:

- a) Renovación automática del contrato
- b) Terminación unilateral del contrato
- c) Da lugar al cobro de bonificación de despido intempestivo.
- d) Responderá por daños y perjuicios ocasionados.

7. En qué casos el trabajador deberá laborar horas adicionales:

- a) En caso de peligro para la empresa
- b) En caso de peligro para los empleados

- c) En caso de peligro del empleador
- d) En caso de peligro de desastre natural

8. Cuáles son las prohibiciones del empleado:

- a) Suspender el trabajo
- b) Faltar al trabajo sin justificación
- c) Todas las anteriores
- d) Hacer colectas durante la jornada laboral

9. El contrato de trabajo a prueba puede realizarse:

- a) Durante una sola vez entre el mismo empleado y empleador.
- b) Se realizará una vez cada año
- c) Por una duración de 30 días
- d) Por una duración de 90 días

10. Elija que cláusulas deben constar obligatoriamente en el contrato de trabajo.

- a) Confidencialidad
- b) Valor y forma de remuneración
- c) Objeto del contrato
- d) Lugar de trabajo

14. Glosario

Confidencial. - Que se hace o se dice en la confianza de que se mantendrá la reserva de lo hecho o lo dicho.

Controversia. - Discusión de opiniones contrapuestas entre dos o más personas

C.T.- Código de Trabajo

COIP. – Código Orgánico Integral Penal

Debate. - Discusión en la que dos o más personas opinan acerca de uno o varios temas y en la que cada uno expone sus ideas y defiende sus opiniones e intereses

Declaración judicial. - La resolución judicial que contenga la decisión adoptada respecto de la solicitud.

Derechos. - Es lo que se concede o reconoce a un sujeto de derecho.

Destajo. - consiste en la remunerar a los trabajadores por unidad de obra realizada o servicio prestado.

Doctrina. - En el derecho la forman todos los principios, enseñanzas o instrucciones que se consideran válidas y aplicables en materias jurídicas. En esencia, es la ciencia del derecho.

Enganche. - Es aquel contrato que surge de la acción de una persona denominada enganchadora o intermediaria que contrata trabajadores por cuenta ajena para ponerlos a disposición del empleador principal.

Expectativa. - Esperanza de realizar o conseguir algo.

Expreso. - Claro, patente, especificado.

Fianza. - Cantidad de dinero o bien material que se entrega como garantía del cumplimiento de una obligación.

IESS. - Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Imprescindible. - De la que no se puede prescindir. indispensable

Interdicto. - Es un estado de incapacidad relativa pues impide a la persona administrar sus bienes.

Jornada. - Tiempo de duración del trabajo diario

Jornal. - Trabajo que se hace en un día.

Legislación. - Conjunto o cuerpo de leyes por las cuales se gobierna un Estado, o una materia determinada.

LOSEP. - Ley Orgánica de Servicio Público.

Marco jurídico. - Es el conjunto de leyes, reglas, legislaciones y cualquier otro instrumento con rango y de carácter legal, que son utilizados de forma secuencial y coherente, los cuales una vez aplicados permiten sustentar todas las actuaciones y actividades en materia legal.

Naturaleza. - Características que permiten determinar el régimen aplicable a un organismo o entidad.

Normas. - Regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc. regla, precepto, instrucción, canon, mandamiento.

Remuneración. - Es el valor pagado mensualmente por el establecimiento o empleador, a sus empleados u obreros.

Tácito. - Que no se entiende, percibe, oye o dice formalmente, sino que se supone e infiere.

15. Referencias Bibliográficas

—Alvarez, D. (2011). Derechos fundamentales de la persona y obligaciones contractuales del trabajador. Universidad de Oviedo. df [2024, 19 enero]

—Aragón, C. (2022). Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos. LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social, , 48-54. df [2024, 05 enero]

- ASAMBLE NACIONAL. (2005). CODIGO CIVIL. QUITO: REGISTRO OFICIAL . df [2023, 19 noviembre]
- Asamblea Nacional. (2014). CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP. Quito: Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014. df [2024, 22 enero]
- ASAMBLEA NACIONAL. (2005). CODIGO CIVIL. QUITO: REGISTRO OFICIAL. df [2023, 11 noviembre]
- Asamblea Nacional. (2020). Ley Órgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020. df [2024, 21 enero]
- Baena, L. F. (2018). La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. df [2024, 04 enero]
- Brito, D., & López, Y. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. Digital Publisher CEIT. df [2023, 15 diciembre]
- CABANELLAS, G. (1900). Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires: Tomo II. df [2023, 11 noviembre]
- Cabrera, J. P., & Buñay, L. A. (2017). La clausula de confidencialidad y su incidencia en el contrato individual de trabajo, en el instituto ecuatoriano de propiedad intelectual, en el año 2014. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. df [2023, 21 diciembre]
- CONGRESO NACIONAL. (2005). CODIGO DE TRABAJO. QUITO: REGISTRO OFICIAL. df [2023, 09 noviembre]
- CONGRESO NACIONAL. (2006). Código de Trabajo. Quito: Registro Oficial. df [2023, 05 noviembre]
- Ferrero, R. (1959). El contrato de trabajo. Caja Nacional de Seguro Social. df [2023, 18 de diciembre]
- Jácome, E. D. (2023). El Período de prueba en el contrato laboral de acuerdo al ordenamiento jurídico ecuatoriano. Quito: Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. df [2023, 16 diciembre]
- Lamparero, M. J. (2017). El período de prueba en las relaciones de laborales especiales. Sevilla: Revista Andaluza. df [2023, 29 noviembre]
- Manases Esaud Gaspar Santos, M. A., & Triviño Vera, K. C. (2022). Obligaciones contractuales de los empleados para regular relaciones laborales con sus trabajadores en empresas privadas. Quito: Revista Universidad y Sociedad. df [2023, 01 diciembre]
- Miyagusuku, J. (2011). Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica. df [2023, 28 noviembre]

- Sierra, A. (2013). Las cláusulas de confidencialidad en el contrato de trabajo. Valparaiso. df [2023, 27 diciembre]
- Vega, A. (2022). Los contratos eventuales en el marco de la flexibilización laboral: Un análisis doctrinal y legal dentro del derecho laboral en el Ecuador. Digital Publisher, 283. df [2023, 15 diciembre]
- Villarroel, J. y. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador, frente a economías del primer mundo. Sociedad & Tecnología, 190. df [2023, 29 diciembre]

16. Anexos o Recursos

Anexo 1

–Contrato de Trabajo

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/891/1/T-UTC-0641.pdf>

Anexo 2

–Interdicción Judicial

<file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaInterdicionCivilEnNuestroDerecho-5084682.pdf>

Anexo 3

–Interdicción Judicial – Consulta Corte

Interdicción Judicial

https://www.cortenacional.gob.ec/cnj/images/pdf/consultas_absueltas/No_Penales/Procesal/103.pdf

Anexo 4

–Características del contrato de trabajo

<https://youtu.be/QgyfQ65FD-E?si=w2y5TZGVvehIG4Xj>

Anexo 5

–Curso de Contratación Laboral en Ecuador

<https://omarawadyepez.jimdofree.com/tipos-de-contrato/contrato-expresso-y-t%C3%A1cito/>



INSTITUTO SUPERIOR
TECNOLÓGICO
VICENTE LEÓN

Guía

general de estudio
de la **asignatura**

Julio 2024

ISBN: 978-9942-676-03-0



9 789942 676030