

CAPACITACIÓN EN ASUNTOS LABORALES



1 Capacitación en
asuntos laborales



AGENDA

- Contrato individual de trabajo
- Contrato colectivo
- Obligaciones y derechos del empleador
- Obligaciones y derechos del trabajador
- Otras obligaciones derivadas del contrato de trabajo
- Remuneraciones
- Maternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Conflictos laborales





■ CONTRATO INDIVIDUAL



CONTRATO INDIVIDUAL

El **contrato individual de trabajo** es aquel por el cual una persona se compromete para con otra a realizar una actividad a cambio de una remuneración.

CONTRATO INDIVIDUAL



- Para que exista un **contrato de trabajo** es necesario que estén presentes los siguientes elementos:
 - Debe haber una relación de dependencia entre un empleador (jefe) y un empleado (subalterno).
 - Se debe fijar una remuneración.
 - Debe haber un horario establecido .
 - No importa que el contrato sea oral o escrito, mientras cumpla con estos elementos es válido.
- En el **contrato de trabajo** no se puede establecer ninguna condición inferior a las que determina la ley, ni aún con aceptación expresa del trabajador.

CONTRATO INDIVIDUAL



- Sólo pueden contratar los mayores de edad. En el caso de los adolescentes mayores de 15 años, estos podrán trabajar sólo en actividades que no entrañen riesgo para su salud y con la autorización por escrito de sus padres o representante legal.
Los menores de 15 años no pueden trabajar.
- Hay distintos tipos de contratos, entre los principales están:
 - Por sueldo, por jornal o por participación (mixto).
 - A prueba (máximo 3 meses), por tiempo fijo o tiempo indefinido.
 - Por obra cierta, tarea y a destajo.

CONTRATO INDIVIDUAL



- El **contrato de trabajo escrito** debe ser inscrito en la inspectoría del trabajo del lugar más cercano a donde se va a realizar la actividad.
- La falta de un contrato por escrito no disminuye los derechos del trabajador; por el contrario, convierte en obligación del empleador la prueba de las condiciones bajo las cuáles se contrató.
- El tener el contrato por escrito e inscrito es beneficioso porque:
 - Facilita la prueba de las condiciones bajo las cuáles se pactó.
 - Da al empleador y al empleado la seguridad de poder exigir sus derechos en una forma justa y sin sorpresas.

■ CONTRATO COLECTIVO

CONTRATO COLECTIVO



- El **contrato colectivo** tiene como finalidad mejorar las condiciones generales de los empleados de una empresa, pero sólo existe cuando se ha conformado un comité de empresa o sindicato.
- Para constituir un **comité de empresa** es necesario:
 - Que la empresa cuente con al menos 30 trabajadores que estén de acuerdo en constituirlo;
 - Que se aprueben sus estatutos en el Ministerio del Trabajo.

- OBLIGACIONES
Y DERECHOS
DEL EMPLEADOR

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR



- Las principales **obligaciones que tiene un empleador** son las siguientes:
 - Pagar a tiempo las cantidades que deba al trabajador de acuerdo a lo establecido en el contrato y la ley,
 - Pagar a tiempo todas las obligaciones patronales al IESS
 - Tratar al trabajador con respeto y consideración.
 - Proporcionar un lugar de trabajo limpio y seguro, proporcionando las condiciones y herramientas necesarias para que el trabajador pueda cumplir con sus funciones.
 - Respetar el contrato de trabajo en los términos fijados sin limitar ni disminuir ninguno de los derechos del trabajador ahí establecidos.



OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

- El **empleador no puede establecer multas** o castigos que no consten en el reglamento interno aprobado por el Ministerio del Trabajo o en la ley.

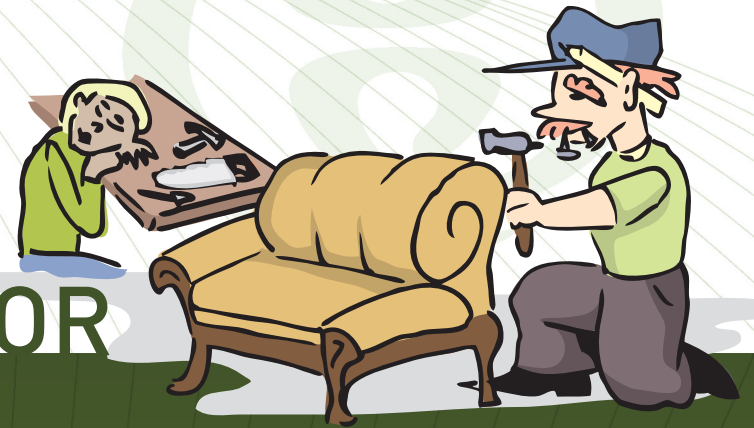
DERECHOS DEL EMPLEADOR



- El empleador tiene, entre otros, **derecho a exigir** del trabajador lo siguiente:
 - Cumplimiento responsable y eficiente de las labores encomendadas.
 - Cumplimiento de los horarios de trabajo y de las normas de seguridad, cuidado y/o higiene exigidas.
 - A ser tratado con respeto y consideración.
 - A ser notificado con 15 días de anticipación en caso de salida del empleado.

- OBLIGACIONES
Y DERECHOS
DEL TRABAJADOR

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR



- Las principales **obligaciones del trabajador** son las siguientes:
 - **Ejecutar el trabajo**, de acuerdo a lo pactado con el empleador, con la dedicación, cuidado y esfuerzo necesario para cumplir con sus obligaciones, en el lugar, la forma y por el tiempo convenidos.
 - **Cuidar los bienes y materiales** del empleador entregados para realizar su trabajo.



OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

- Las principales **obligaciones del trabajador** son las siguientes:
 - **Observar buena conducta** durante el trabajo, cumpliendo con las normas establecidas por el empleador.
 - **Avisar al empleador cuando falte** por causa justificada al trabajo.
 - Trabajar horas extraordinarias por una emergencia.

DERECHOS DEL TRABAJADOR



- Los **trabajadores tienen derecho** a:
 - **Exigir que se les pague a tiempo**, en forma completa y con las bonificaciones o recargos a las cuales tuvieran derecho por concepto de horas extras, comisiones, etc., así como a recibir información completa sobre su remuneración, descuentos, etc.
 - **Disfrutar de los días de descanso y vacaciones** en la forma acordada con el empleador, pero siempre respetando el mínimo tiempo establecido en la ley (15 días).



DERECHOS DEL TRABAJADOR

■ Los **trabajadores tienen derecho** a:

- A no trabajar más de 40 horas ordinarias y hasta 12 horas extraordinarias a la semana.
- Contar con los instrumentos de trabajo, equipo y condiciones necesarias para cumplir con su tarea eficientemente y sin riesgo para su salud.

OTRAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO



- **El empleador está obligado a aportar al IESS** en forma mensual el equivalente al 22,5% de la remuneración, dividida de la siguiente manera: 13,15% pagará el empleador y el 9.35% será retenido y pagado de la remuneración del trabajador.



OTRAS OBLIGACIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- Desde el segundo año de contrato el **empleador debe cancelar por concepto de fondos de reserva** el equivalente a la doceava parte de todo lo ganado por el trabajador en el año. Esto puede hacerse en forma mensual, incluyéndolo en el rol de pago del trabajador, o en forma anual si el trabajador expresamente lo solicita al IESS.
- En el caso de empresas con al menos 25 trabajadores están **obligados a contratar a personas con discapacidad** en al menos el 4% del número de trabajadores.

■ REMUNERACIONES

REMUNERACIONES



- **La remuneración es el sueldo**, salario o jornal acordado entre el empleador y trabajador, que puede ser pagado en forma mensual, quincenal, semanal o por jornada de acuerdo a lo convenido.
- **La remuneración nunca puede ser menor que la establecida por la ley** y a igual trabajo se debe pagar igual remuneración, sin discriminación por edad, sexo, raza, etc.



REMUNERACIONES

- En los casos en que se haya pactado **una remuneración por obra** deberá otorgarse un anticipo de la tercera parte del precio total a ser pagado.
- En los casos en que se haya establecido **una remuneración por tarea** el trabajador tiene derecho a que se le pague semanalmente por los avances.



REMUNERACIONES

- **Salario básico unificado:**
 - El salario básico unificado es la mínima cantidad que debe ser pagada mensualmente al trabajador.
 - Se fija anualmente
 - En la actualidad es de \$218,00
- **Décimo tercero**
 - El décimo tercer sueldo equivale a todo lo ganado en el año por el trabajador dividido para doce. Se paga en el mes de septiembre en la región sierra y en el mes de marzo en la región costa y el oriente.



REMUNERACIONES



■ Décimo cuarto

- El décimo cuarto sueldo equivale a un salario básico unificado y se paga en el mes de diciembre.

■ Utilidades

- El 15% de las utilidades que genere una empresa, después de deducidos costos, pagados impuestos y realizadas las reinversiones que permite la ley, deben ser repartidas entre los trabajadores de dicha empresa tomando en cuenta las cargas familiares de cada uno.



REMUNERACIONES

Hay algunas excepciones en cuanto a la remuneraciones para algunos sectores:

- **Colaboradores de microempresas:**
 - Los colaboradores de una microempresa, es decir, aquellos que son parientes del microempresario hasta en 4to grado de consanguinidad (primos hermanos, tíos en primer lugar) o 2do de afinidad (suegro, suegra, yerno o nuera), deberán recibir como mínimo la cantidad de \$120,00 mensuales como remuneración.

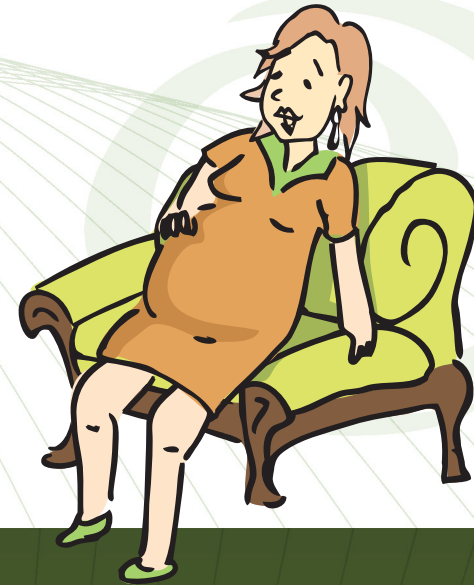


REMUNERACIONES

- **Operarios de talleres artesanales**
 - La misma cantidad (\$120,00) mensual será pagada como mínimo a los operarios de los talleres artesanales.
- **Trabajadores agrícolas**
 - El empleador agrícola podrá pagar en forma quincenal, semanal o mensual a sus jornaleros agrícolas e incluir en dicho pago los valores proporcionales al décimo tercero y décimo cuarto sueldo, así como todos los demás beneficios existentes.

■ MATERNIDAD

MATERNIDAD



- **La mujer en período de alumbramiento o lactancia** tiene consideraciones especiales que deben ser respetadas por el empleador, entre las principales:
 - En caso de despido a una mujer embarazada el empleador deberá indemnizarla con el equivalente a un año de remuneraciones más todos los beneficios a los que tuviera derecho.
 - La mujer embarazada tiene derecho a ausentarse del trabajo 2 semanas antes y 10 después del parto; el padre tiene derecho a 10 días de permiso en caso de parto natural y 15 días en caso de cesárea.



MATERNIDAD

- Durante el tiempo en el que esté ausente **el empleador pagará el 25% de remuneración y el IESS el 75% restante.** En caso de no haber estado afiliada el empleador deberá correr con todos los gastos hospitalarios así como con la totalidad de la remuneración por este período.
- Durante los 9 meses posteriores al parto, por encontrarse en período de lactancia, la mujer sólo deberá trabajar un máximo de 6 horas diarias.

- RIESGOS
DEL TRABAJO

RIESGOS DEL TRABAJO



- **Riesgo:** es toda eventualidad causada por el trabajo que una persona desempeña.
- **Obligaciones:** los empleadores están obligados a asegurar a los trabajadores condiciones de trabajo que no pongan en peligro su salud o sus vidas y los trabajadores están obligados a cumplir con todas las normas de seguridad que se les indique.

RIESGOS DEL TRABAJO



- **Condiciones de acuerdo a la actividad:** el empleador debe prestar ciertas condiciones mínimas de seguridad de acuerdo a la actividad. Por ejemplo, vestimenta abrigada para trabajos en cuarto frío, guantes aislantes y herramientas en buen estado para alguien que trabaje con electricidad, etc.
- **También debe generar otras condiciones** de seguridad tales como capacitación sobre el uso de maquinarias u reglamentos estrictos para los trabajadores (ejemplo: un transportista que llegue en estado de ebriedad incurre en una falta muy grave y debería ser despedido).



RIESGOS DEL TRABAJO

- **Responsabilidad:** los empleadores tienen responsabilidad sobre las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo que se ocasionen, salvo que el trabajador no cumpliera con los requisitos de seguridad que el empleador le exigiera.
- **Enfermedades profesionales:** son afecciones causadas por la actividad que realiza el trabajador y que producen incapacidad para trabajar.
- **Accidentes de trabajo:** son los imprevistos ocasionados en el trabajo y que ocasionen lesiones en el trabajador.



RIESGOS DEL TRABAJO

- **Indemnizaciones:** el empleador está obligado a cubrir todos los costos para la recuperación de trabajador que no cubra el IESS, así como a indemnizar al trabajador en los casos de incapacidad permanente.
- El empleador está obligado inclusive a indemnizar a los herederos del trabajador en caso de muerte.

- TERMINACIÓN
DEL CONTRATO LABORAL

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



- **Terminación voluntaria:** se da cuando el empleador y el trabajador acuerdan terminar la relación laboral, sin que sea necesario el desahucio o el visto bueno.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



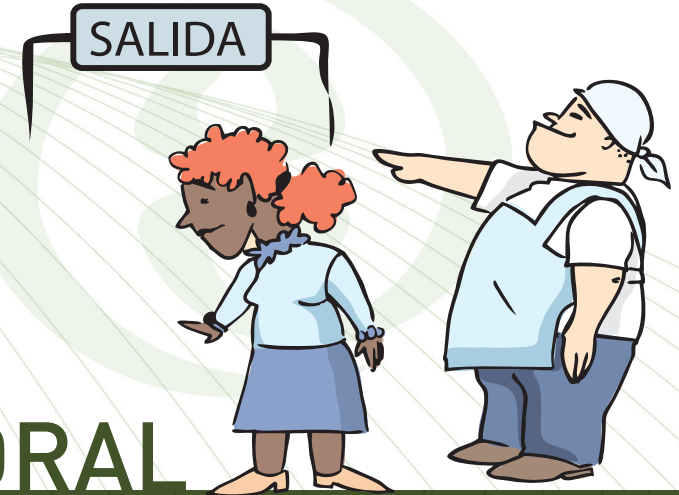
- **Desahucio:** el desahucio es el aviso que da una de las partes a la otra de que no desea continuar con la relación laboral.
 - En el caso del trabajador, este debe avisar al empleador con al menos 15 días de anticipación.
 - En el caso del empleador, sólo puede hacerlo solicitando un visto bueno en los contratos a plazo fijo y con 30 días de anticipación a la terminación del contrato.
 - Si no lo hace el contrato se prorroga por un año más o por tiempo indefinido. Si el contrato es por tiempo indefinido no procede el desahucio del empleador al trabajador pero sí del trabajador al empleador.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



- **Liquidación:** en el caso de terminación voluntaria o desahucio liquidará al trabajador con los proporcionales de remuneración, vacaciones y décimos que se encuentren pendientes, así como con el 25% de la última remuneración por cada año de servicio.
- **Visto bueno:** el visto bueno es un pedido que se hace a la inspectoría o al juez del trabajo para que le conceda el desahucio y terminar con la relación laboral. Puede pedirla el trabajador o el empleador.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



- **Causales:** las principales causales por las que puede ser despedido son:
 - Faltas repetidas e injustificadas (3 en el mes) y atrasos.
 - Desobediencia grave o indisciplina.
 - Falta de probidad (honestidad).
 - Injurias graves (insultos al empleador, al trabajador o a sus familiares).
 - Ineptitud manifiesta.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



- **El visto bueno siempre debe ser solicitado y aprobado por el inspector o el juez del trabajo**, si se despide al trabajador sin que este sea aprobado se convierte en despido intempestivo, así existan causales.
- **Despido intempestivo:** se da cuando el trabajador es despedido sin que exista desahucio, o cuando ocurre alguna de estas situaciones:
 - Cierre de la empresa donde trabaja.
 - Disminución en su salario.
 - Cambio de ocupación sin aceptación del trabajador.
 - Incumplimiento en los pagos.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



- **Indemnización:** el trabajador que es despedido de forma intempestiva tiene derecho a la siguiente indemnización:
 - Hasta 3 años de servicio con 3 meses de remuneración, desde 4 años con 1 mes por cada año de servicio.
 - En un contrato a plazo fijo el trabajador puede escoger entre la indemnización de 3 meses o que le paguen por el tiempo que falta hasta completar el contrato.
 - Adicional a esto el empleador deberá pagar los proporcionales pendientes.
 - Si el que abandona el puesto es el trabajador sin dar aviso 15 días antes deberá pagar al empleador lo correspondiente a 15 días de remuneración.



■ CONFLICTOS LABORALES

CONFLICTOS LABORALES



- **Inspectoría del trabajo:** las inspectorías del trabajo sirven para que tanto empleadores como trabajadores presenten ahí sus pedidos de visto bueno o denuncias por despido intempestivo y abandono del puesto. La resolución del inspector del trabajo puede ser cambiada por un juez del trabajo si se presenta un juicio laboral.
- En la inspectoría del trabajo también **se registran los contratos de trabajo y se aprueban los reglamentos internos de las empresas.** También se registran los pagos de décimos y utilidades.



CONFLICTOS LABORALES

- **Juicio laboral:** los juicios se plantean ante los jueces de lo laboral cuando no es posible llegar a un acuerdo entre empleador y trabajador. En promedio duran entre 6 y 8 meses y la resolución del juez sí es de cumplimiento obligatorio para las partes.



COORDINACIÓN:

REALIZACIÓN:

46 Capacitación en
asuntos laborales



■ CODEMIC-ESQUEL
www.esquel.org.ec

■ CATAPULTA
www.catapulta.ec