

# 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



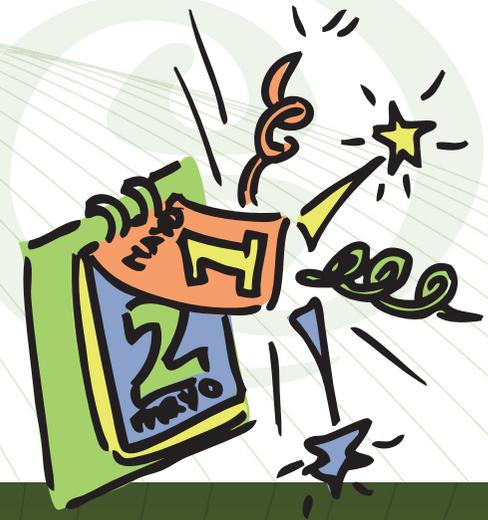
- Las principales **obligaciones del trabajador** son las siguientes:
  - **Ejecutar el trabajo**, de acuerdo a lo pactado con el empleador, con la dedicación, cuidado y esfuerzo necesario para cumplir con sus obligaciones, en el lugar, la forma y por el tiempo convenidos.
  - **Cuidar los bienes y materiales**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

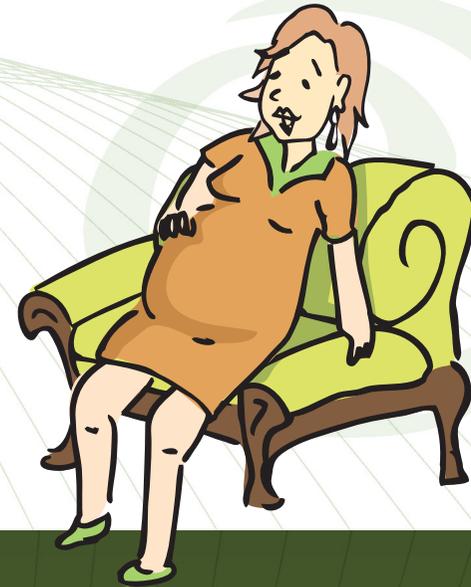
- **Operarios de talleres artesanales**
  - La misma cantidad (\$120,00) mensual será pagada como mínimo a los operarios de los talleres artesanales.
- **Trabajadores agrícolas**
  - El empleador agrícola podrá pagar en forma quincenal, semanal o mensual a sus jornaleros agrícolas e incluir en dicho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



28 Capacitación en  
asuntos laborales

# ■ 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](http://www.esquel.org.ec)

■ CATAPULTA  
[www.catapulta.ec](http://www.catapulta.ec)