

RELACIONES LABORALES



AGENDA



- **Relación laboral**
 - Contrato individual de trabajo
 - Derechos y obligaciones de las partes
 - Remuneraciones
 - Utilidades
 - Maternidad y paternidad
 - Riesgos de trabajo
 - Terminación del contrato laboral
 - Manejo de conflictos laborales
 - Jubilación
 - Libertad de asociación y contratación colectiva
 - Recomendaciones y buenas prácticas

¿QUÉ ES UNA RELACIÓN LABORAL?



- Es la relación de **dependencia** que existe **entre dos personas** que se han puesto de **acuerdo** para que la una, voluntaria y libremente realice un **trabajo** para la otra o le preste un **servicio** lícito, a cambio de una **remuneración** o pago.
- Las personas que están en relación laboral tienen derechos y obligaciones que señala la ley por lo que deben cumplirse.

¿QUIÉNES ESTAN EN UNA RELACIÓN LABORAL?



- En la relación laboral quien trabaja se compromete personalmente y se le denomina “trabajador o trabajadora”.
- Quien emplea puede ser una persona o la empresa a través de su representante legal, se le denomina “empleador o empleadora”.

RECUERDA QUE...



- Cuando no se puede confirmar sobre acuerdos y condiciones pactadas en la relación laboral, la duda favorece al trabajador/a.
- Algunos derechos del trabajador no se pueden renunciar ni compensar económicamente, como la afiliación al Seguro Social.
- Es un derecho la estabilidad laboral y mantener la relación laboral salvo casos justificados.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO



- Relación laboral
- **Contrato individual de trabajo**
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



CONTRATO INDIVIDUAL

- Es aquel en que hay **acuerdo de voluntades** entre la parte trabajadora y la parte empleadora. La primera tiene la obligación de prestar servicios lícitos y personales bajo la dependencia de la segunda que debe pagarle la remuneración.
- Con el contrato de trabajo inicia la relación laboral luego de que se ha realizado el proceso de selección de personal.

¿CUÁNDO ES VÁLIDO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?



- Se presume la validez en un contrato de trabajo, sea este expreso (oral o escrito) o tácito, siempre que exista:
 - Relación de dependencia entre un empleador/a (jefe) y un empleado/a (subalterno).
 - Horario establecido o condiciones de ejecución del servicio.
 - Pago de remuneración (la ley fija lo mínimo).
- Es importante recordar que no se puede establecer ninguna condición inferior a las que determina la ley, ni aún con aceptación expresa del trabajador/a.





¿QUÉ PERSONAS PUEDEN SER CONTRATADAS?



- Las personas, hombres y mujeres en **igualdad de condiciones**, mayores de edad que puedan dar libre y voluntariamente su consentimiento de comprometerse en la relación laboral.
- Solamente si está garantizada la educación, los adolescentes mayores de 15 años, podrán trabajar en actividades permitidas y con la autorización por escrito de sus padres o representante legal. Su jornada será máximo de seis horas diarias y sólo pueden trabajar cinco días a la semana.

¿QUÉ PERSONAS PUEDEN SER CONTRATADAS?



- Para lograr la **inclusión** en espacios laborales de personas con discapacidad, es obligación de las empresas contratarlas.
- De acuerdo a la ley, al menos el 4% de todo el personal debe pertenecer a este grupo si existen al menos 25 personas trabajando.
- El trabajo debe ser real y adecuado a sus capacidades.





SE PROHIBE...



- El trabajo infantil, es decir, no pueden trabajar las niñas, los niños ni los adolescentes que no han cumplido 15 años de edad.
- El trabajo de adolescentes se prohíbe por riesgos de salud en minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas; en manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas en prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y con maquinarias peligrosas o ruidosas.



¿CUÁNTAS CLASES DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO HAY?

Los contratos se clasifican de muchas maneras, los principales son:

- Por la forma de celebración hay contratos expresos, sean por escrito o solo convenidos oralmente (de palabra) o contratos tácitos.
- Por la forma de remuneración pueden ser por sueldo, por jornal y por participación (mixto).





¿CUÁNTAS CLASES DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO HAY?

- Por el tiempo de duración:
 - Por tiempo fijo y tiempo indefinido. El período a prueba de máximo 90 días al inicio de una relación laboral es una sola vez entre las mismas partes.
- Por la manera de ejecutar el trabajo:
 - Por obra cierta, por tarea y a destajo.
- Por la modalidad:
 - Contratos por temporada, servicio doméstico, agrícola.





VENTAJAS DEL CONTRATO ESCRITO



- Firmar un contrato de trabajo y registrarlo en la Inspectoría de Trabajo es tener un respaldo escrito de todo lo pactado.
- Permite a la parte empleadora exigir sus derechos. La parte trabajadora no necesita presentar un contrato escrito para exigir sus derechos.
- La falta de un contrato escrito no perjudica los derechos del trabajador/a. Es obligación del empleador/a probar las condiciones del contrato.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PARTE EMPLEADORA



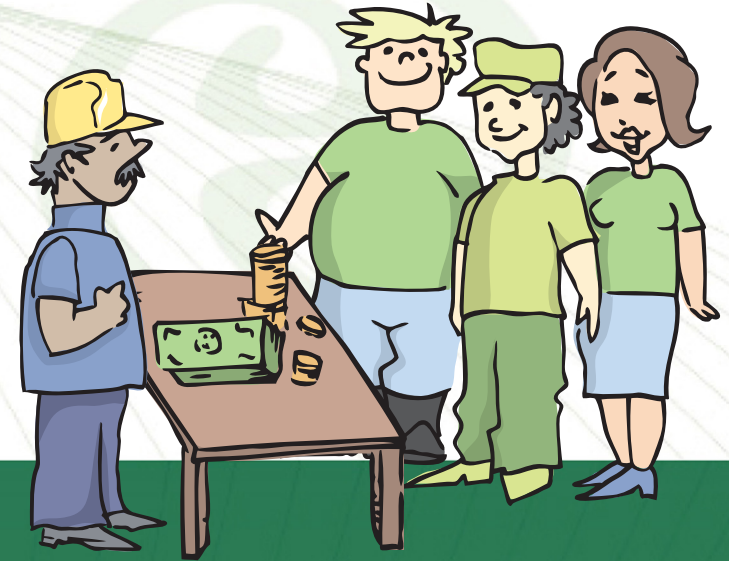
- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- **Derechos y obligaciones de las partes**
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas

DERECHOS



- El empleador/a tiene, entre otros, **derecho a exigir** del trabajador/a lo siguiente:
 - Diligencia, obediencia y lealtad.
 - Cumplimiento responsable y eficiente de las labores encomendadas en el lugar y en la forma convenida.
 - Cumplimiento de horarios de trabajo y normas de seguridad, cuidado y/o higiene.
 - Trato con respeto y consideración.
 - Notificación con 15 días de anticipación en caso de renuncia voluntaria.

OBLIGACIONES



Las principales son:

- Patrimoniales:
 - Pago de remuneración, utilidades, bonificaciones y compensaciones.
- No Patrimoniales:
 - Afiliación al IESS, que incluye el Fondo de Reserva.
 - Garantía de un lugar de trabajo limpio y seguro con herramientas adecuadas.

Prevenir y poner en conocimiento de las autoridades cualquier caso de acoso laboral o acoso sexual cometido en el ámbito laboral.



PROHIBICIONES

- Discriminar por ningún motivo a ningún trabajador/a y no abusar de su autoridad.
- Establecer multas o castigos económicos al trabajador/a si no constan en la ley o en un reglamento interno que debe ser previamente aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PARTE TRABAJADORA



- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



DERECHOS



■ Los trabajadores/as tienen derecho a:

- Pago oportuno y completo de remuneración, bonificaciones, horas extras, comisiones, etc., e información completa sobre su rol de pagos.
- Días de descanso obligatorio semanal y feriados. Vacaciones anuales de acuerdo a la ley.
- Jornada semanal de 40 horas ordinarias y hasta 12 horas extraordinarias.
- Equipo y condiciones adecuadas.



OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR/A



- Las principales **obligaciones del trabajador/a** son las siguientes:
 - Ejecución del trabajo de acuerdo a lo pactado.
 - Cuidado de los bienes y materiales entregados por empleador/a.
 - Aviso de causa justificada de la ausencia al trabajo.
 - Trabajar horas extraordinarias en caso de emergencia.
 - Mantener un comportamiento respetuoso en el lugar de trabajo

REMUNERACIONES



- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



FORMA DE PAGO



- La **remuneración** es el sueldo, salario o jornal acordado entre empleador/a y trabajador/a. Puede ser pagado por mes, quincena, semana o por jornada según lo convenido. Siempre debe ser en dinero efectivo o cheque para pago inmediato.
- Recuerde que la **remuneración** nunca puede ser menor a la establecida por la ley y debe respetar igual trabajo igual remuneración, sin discriminación por edad, sexo, etnia, discapacidad, etc.



PAGO DE ANTICIPOS



- 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.



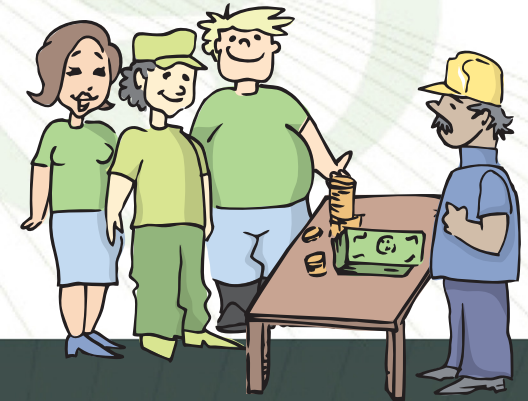
REMUNERACIONES



- **Salario básico unificado:**
 - El salario básico unificado es la mínima cantidad que debe ser pagada mensualmente al trabajador.
 - Se fija anualmente por la autoridad competente.
- **Décimo tercer sueldo**
 - Equivale a un salario básico unificado y se paga en el mes de diciembre.
- **Décimo cuarto sueldo**
 - Equivale a todo lo ganado en el año por el trabajador/a dividido para doce. Se paga en el mes de agosto en la región sierra y en el mes de marzo en la región Costa y el Oriente.



REMUNERACIONES



- Los operarios de talleres artesanales reciben su remuneración de acuerdo a la ley.
- Los trabajadores/as agrícolas reciben su remuneración quincenal, semanal o mensualmente incluyendo los valores proporcionales del décimo tercero y décimo cuarto sueldos.

UTILIDADES



- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- **Utilidades**
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



UTILIDADES



- Anualmente, 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/as de dicha empresa tomando en cuenta las cargas familiares de cada uno, es decir, por el número de hijos dependientes y la pareja.

MATERNIDAD



- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- **Maternidad y paternidad**
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas

MATERNIDAD Y PATERNIDAD



- La mujer en período de alumbramiento o lactancia tiene derechos especiales que deben ser respetados por el empleador/a, entre los principales:
 - **Estabilidad laboral:** no se la puede despedir una vez que haya notificado de su estado de gestación. En caso de despido se la debe indemnizar conforme a la ley.
 - **Permiso de maternidad:** tiene derecho a ausentarse del trabajo dos semanas antes y 10 después del parto. Puede acumular vacaciones no gozadas.
 - **Permiso de paternidad:** el padre tiene derecho a 10 días de permiso en caso de parto natural y 15 días en caso de cesárea y partos múltiples.



MATERNIDAD Y PATERNIDAD

- Durante el tiempo de permiso de maternidad la mujer trabajadora afiliada recibe **el 25% de remuneración del empleador y del IESS el 75% restante**. En caso de no haber afiliación el empleador/a deberá correr con todos los gastos hospitalarios así como con la totalidad de la remuneración por este período.

LACTANCIA



- Para garantizar el **derecho a la lactancia materna**, la mujer tiene una jornada reducida de máximo seis horas diarias hasta que su hijo/a tenga nueve meses de edad.
- Si hay más de 50 trabajadores/as debe existir servicio de guardería.
- Este derecho no puede compensarse en dinero ni de ninguna otra manera.

RIESGOS DEL TRABAJO



- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



RIESGOS DEL TRABAJO

- **Riesgo:** es toda eventualidad causada por el trabajo que una persona desempeña.
- **Obligaciones:** los empleadores/as están obligados a asegurar a los trabajadores/as con condiciones de trabajo que no pongan en peligro su salud o sus vidas, y los trabajadores/as 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/a debe proveer y dotar al trabajador/a de ciertas condiciones mínimas de seguridad de acuerdo a la actividad. Por ejemplo, vestimenta y herramientas.
- **También debe generar otras condiciones** de seguridad tales como capacitación sobre el uso de maquinarias y reglamentos estrictos para los trabajadores.



RIESGOS DEL TRABAJO

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



RIESGOS DEL TRABAJO

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

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



ALGUNAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL

- **Acuerdo de las partes:** vencimiento del plazo estipulado, conclusión de la obra o del servicio.
- **Causas ajenas a la voluntad de las partes:** muerte o incapacidad del empleador/a o del trabajador/a, caso fortuito o fuerza mayor.
- **Voluntad solo del empleador/a:** por inasistencia, impuntualidad, indisciplina, desobediencia, falta de probidad, injurias graves, ineficiencia. Estas son causas de despido a través de un visto bueno.
- **Voluntad del trabajador/a por falta de pago**
- **Desahucio:** preaviso de una de las partes a otra de no continuar con la relación laboral.



ALGUNAS CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL

■ Otras causas de suspensión del contrato:

- Servicio militar, desempeño de cargos públicos obligatorios
- Huelga y paro
- Traspaso del negocio

CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL



Causa Características	Terminación voluntaria	Desahucio	Visto bueno	Despido intempestivo
Voluntad de las partes	Empleador y trabajador	Empleador o trabajador	Empleador	Empleador
Explicación de la causal	NO	NO	SI	NO
Formalidades de terminación	Acta de finiquito	Preaviso	Resolución de Inspectoría del Trabajo	Justificación ante autoridad judicial
Reconocimiento económico	Liquidación	Liquidación	Liquidación	Indemnización



TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

- **Liquidación:** en el caso de terminación voluntaria o desahucio se liquidará al trabajador/a 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.
- **Idemnización:** en caso de despido intempestivo se liquidará al trabajador con los rubros descritos en la liquidación más las recargas contempladas en la ley.

CONFLICTOS LABORALES



- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas

MANEJO DE CONFLICTOS LABORALES



Figuras Características	Negociación	Mediación	Inspectoría del Trabajo	Juzgado del Trabajo
¿Quién participa?	Las partes	Las partes y un mediador/a	Las partes abogados/as inspector/a	Las partes abogados/as juez/a
¿Quién decide?	Las partes	Las partes	Inspector/a	Juez/a
Nombre del proceso	Proceso de negociación	Proceso de mediación	Instancia administrativa	Juicio laboral
Formalidades de terminación	Acta de transacción	Acta de mediación	Resolución de Inspectoría del Trabajo	Sentencia judicial



JUBILACIÓN PATRONAL

- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



JUBILACIÓN PATRONAL

- Si el trabajador/a cumple 25 años de trabajo continuada e ininterrumpidamente con el empleador, tiene derecho a la jubilación patronal.



DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONTRATO COLECTIVO

- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



DERECHO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONTRATO COLECTIVO

- Las y los trabajadores tienen derecho a asociarse para la defensa de sus intereses laborales comunes.
- El **contrato colectivo** tiene como finalidad mejorar las condiciones generales de los empleados/as de una empresa, pero sólo puede negociarse y suscribirse cuando se ha conformado el Comité de Empresa o un Sindicato que estén registrados en el Ministerio de Relaciones Laborales.



ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES/AS

- En cada empresa puede haber solo un **comité de empresa** y es necesario que estén de acuerdo en constituirlo más de la mitad de trabajadores/as y que la empresa cuente con al menos 30 trabajadores/as.
- En otras empresas puede existir uno o más **sindicatos** pero se requiere que cada uno tenga al menos 30 trabajadores/as.



DERECHOS DE LA DIRIGENCIA DE LAS ORGANIZACIONES

- Garantía de estabilidad laboral
- Fuero sindical
- Prohibición de desahucio



RECOMENDACIONES

- Relación laboral
- Contrato individual de trabajo
- Derechos y obligaciones de las partes
- Remuneraciones
- Utilidades
- Maternidad y paternidad
- Riesgos de trabajo
- Terminación del contrato laboral
- Manejo de conflictos laborales
- Jubilación
- Libertad de asociación y contratación colectiva
- Recomendaciones y buenas prácticas



RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Identifique las necesidades personales, familiares y técnicas de quienes trabajan en su empresa.
- Cree programas de capacitación técnica y profesional para mejorar su rendimiento.
- Genere políticas de ascensos, promociones, capacitaciones y reconocimientos.
- Garantice la igualdad de oportunidades debe darse a mujeres y hombres.
- Construya colectivamente criterios claros, transparentes y no discriminatorios para la evaluación laboral



RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Evite al máximo terminar la relación laboral.
- Busque otras formas de reducir costos antes de despedir al personal.
- Involucre a los empleados/as en el crecimiento de la empresa.



RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

■ Gestione:

- Seguro y atención médica para familia del empleado/a.
- Controles y campañas de salud.
- Servicio de cafetería con comida sana, gratis o a un precio razonable.
- Creación de guarderías y de espacios de recreación para los niños, niñas y adolescentes de sus trabajadores/as



RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

■ Aspectos Familiares:

- Permita que trabajadores/as cumplan con sus responsabilidades familiares o de maternidad y paternidad. Sea flexible en horarios.
- Potencialice su rendimiento y minimice el estrés bajando la presión y la preocupación.
- Respete las necesidades familiares. Evite en lo posible horas extras o viajes sin aviso.
- Garantice el apoyo al empleado/a y su familia en casos excepcionales.



RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

■ Ambiente de trabajo:

- Incentive y apoye iniciativas, ideas, sugerencias, toma de decisiones, y creatividad de sus empleados/as.
- Garantice la seguridad laboral e industrial con capacitación, equipo y herramientas de protección.
- Genere un ambiente de trabajo de confianza y establezca mecanismos de reclamo seguros y el manejo pacífico de conflictos.
- Erradique el abuso de poder, el acoso laboral y sexual. Establezca mecanismos de prevención y denuncia.