

UNIDAD 2



DERECHO LABORAL I

TEMA 1: El Contrato Individual

ÍNDICE

1. Unidad 2: El Derecho Laboral	3
Objetivo	3
Introducción	3
2. Desarrollo y subtemas:	5
2.1 Naturaleza, Capacidad para contratar y efectos del contrato de trabajo	5
2.2 Las Obligaciones del Empleador y del Trabajador	17
2.3 La Jornada de Trabajo, las Vacaciones, la Remuneración y su Garantía	23
2.4 Causas de Terminación del Contrato de Trabajo	31
3. Recursos Complementarios	35
4. Bibliografía	36

1. Unidad 2:

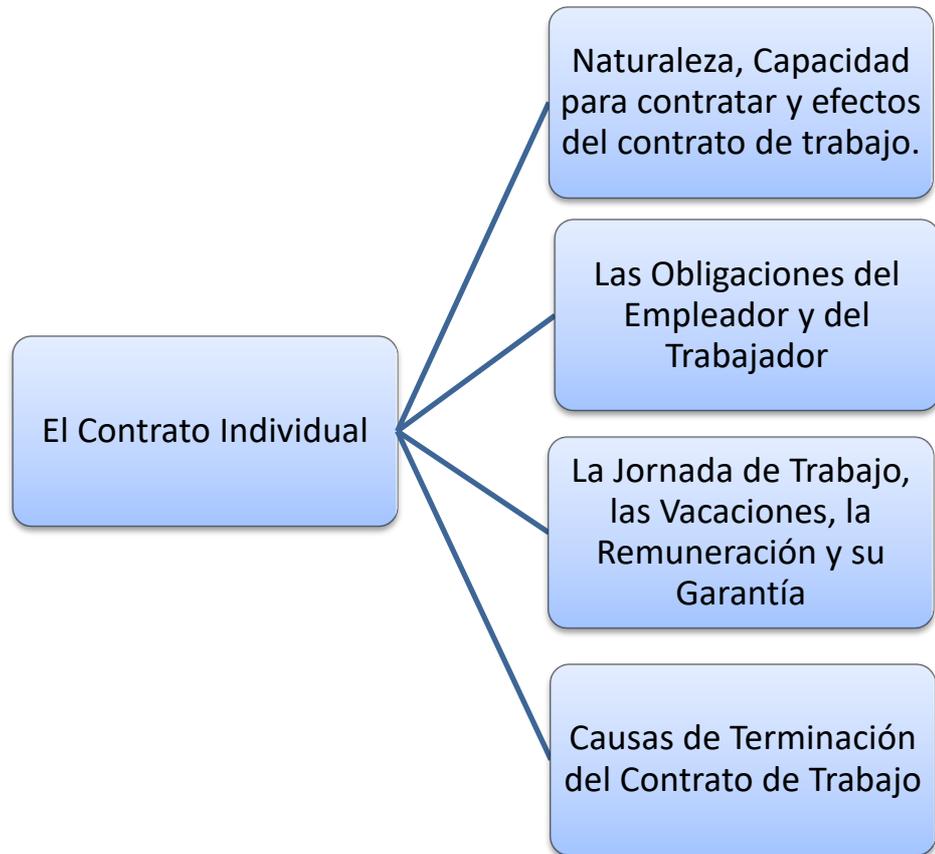
» **Objetivo:**

Comprender acerca el Contrato Individual de Trabajo, aprender a identificar las partes intervinientes del Contrato de Trabajo, los tipos de contratos, la forma de remuneración, las obligaciones del empleador y trabajador, conocer sobre la Jornada de trabajo, vacaciones, remuneración y causas de la terminación del contrato de trabajo.

» **Introducción:**

Este tema que estudiaremos se basa sobre el Contrato Individual de Trabajo, que consiste en un convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, dentro de este tema relacionaremos también las partes que intervienen en este contrato, sus elementos esenciales para que tenga una validez el contrato, los caracteres del Contrato de Trabajo, y la Clasificación de los Contratos Individuales de Trabajo, además estableceremos las Obligaciones que tienen tanto como el Empleador y los Trabajadores dentro de nuestro país; dentro de este tema además observaremos las Jornadas de trabajo dentro de nuestro país, las vacaciones que perciben los trabajadores, la remuneración, y estableceremos cuales son las causas de terminación de un Contrato Individual de Trabajo.

Mapa conceptual de la Distribución del tema



Fuente: Elaboración Propia

2. Información de los subtemas

2.1 Naturaleza, capacidad para contratar y efectos del contrato de trabajo

Un contrato individual de trabajo es una relación personalizada (individual) entre un individuo que entrega su fuerza de trabajo a otra u otras a cambio del pago de una determinada cantidad de dinero. La denominación de individual del contrato se refiere a la posición del trabajador que es uno en la relación laboral. (INEL, 1986)

El tratadista Ramírez Oronda expresa que “Es una convención por la cual una persona (trabajador: empleado, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”. (Mora, 2016)

En términos generales empezamos por decir que un contrato se define como el acuerdo oral o escrito que genera derechos y obligaciones entre dos o más partes que se comprometen en una cosa determinada. Civilmente, este acuerdo de voluntades interpartes nacerá con motivo de obligarse a dar, hacer, o no hacer alguna cosa. Por ello se explica que habrá contrato solamente cuando varias partes se pongan de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos. Esta manifestación de voluntad configura el origen de la obligación que está dada por algo que denominamos el consentimiento, que es entendido como la autorización o permiso dado por las partes al obligarse entre sí para que se haga algo; de esta forma la presunción de existencia del contrato se entenderá como dada “desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio”. (Andrade, 2009)

Podemos definir el concepto de contrato individual de trabajo, según el Código de Trabajo en su Artículo 8 “ Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual

una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”. (Nacional C. , 2005)

Con todo, y solo para efectos del presente estudio creemos conveniente citar la definición doctrinal que realiza el Dr. García Oviedo en su obra Derecho Social quien lo define como: “Un contrato por virtud del cual una persona se compromete a trabajar para otra, por tiempo fijo o sin fijación de tiempo, mediante una remuneración llamada salario”. (Vaca, 2014)¹

Para Jorge Vásquez López, expresa lo siguiente: “Aplicado en el campo laboral, el contrato de trabajo es una convención voluntaria, para la prestación de servicios permitidos por la ley, o la ejecución de una obra, en forma personal, por un pago y bajo la subordinación de un empleador que puede ser una persona natural o jurídica, sociedad, compañía, fundación o corporación”. (Vaca, 2014)

Según la definición del Artículo 8 del Código de Trabajo los elementos esenciales del Contrato Individual de Trabajo son:

- » El acuerdo de las partes, esto es del trabajador y del empleador; Como sabemos, todo contrato supone, como requisito esencial, el acuerdo de voluntades de los contratantes. En efecto, según el Art. 1454 de nuestro Código Civil y que es norma general para todo tipo de contratos, contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa; y el mismo Código en el Art. 1461 dispone: Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: Qué consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio. Y es precisamente este requisito, del acuerdo de voluntades de los contratantes, el que consigna la primera parte del Art. 8, al definir el contrato de trabajo como: “el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras...” (INEL, 1986)
- » La prestación por parte del trabajador de sus servicios lícitos y personales directamente al empleador (es decir no prohibidos por la ley) y personales (es

decir por sí mismo), que es lo que usualmente se denomina objeto del contrato. (INEL, 1986)

- » O, que es la obligación del trabajador de respetar las normas administrativas, reglamentarias, técnicas y económicas que tiene el empleador para que el trabajador cumpla los servicios a los que está obligado. Estas normas deben siempre ser dictadas de acuerdo con la ley, esto es no pueden mandar cosas que la ley prohíbe o lesionar derechos que la ley otorga a los trabajadores. Por ejemplo: horario de trabajo. (INEL, 1986)
- » El pago de una remuneración pues no hay ningún trabajo que sea gratuito. La remuneración puede ser convenida libremente por las partes. Si no lo han hecho, puede ser fijada a través de los mecanismos legales, por las resoluciones de las comisiones sectoriales de salarios mínimos o por el contrato colectivo, si lo hubiere en la empresa contratante. O, en último caso, se determinará por la costumbre. (INEL, 1986)

Los principales caracteres del contrato de trabajo son los siguientes:

- 1) Consensual: el contrato de trabajo se perfecciona por el mero consentimiento de las partes, sin otro requisito que su validez. Si bien en principio no se exige la forma escrita, ello obedece a que tanto la ley, los estatutos especiales y los contratos colectivos regulan los contenidos que hacen a las cuestiones básicas del contrato. De efectuarse estipulaciones escritas que resulten de la negociación entre las partes, ello no interfiere en la validez del contrato celebrado y perfeccionado con el mero consentimiento recíproco, expreso o tácito.
- 2) Personal: el contrato de trabajo es personalísimo respecto del trabajador y se sustenta en las características personales del contratado. Constituye para éste una obligación de hacer infungible, que se basa en las condiciones personales (especialización, determinado conocimiento, título, etc.), que motivaron su contratación.

3) **Carácter dependiente del trabajo:** existe una subordinación técnica, jurídica y económica entre el trabajador y el empleador. Comprende la facultad de dar órdenes, con el consecuente deber del trabajador de acatarlas; de este modo queda sometido a una organización del trabajo ajena, renunciando a su independencia. Esencialmente es una vinculación jerárquica en la que el empresario propietario del capital tiene la potestad de organizar y dirigir el trabajo de conformidad con los fines de la empresa, mientras que el trabajador no asume riesgos ya que el trabajo se efectúa por cuenta ajena. Tampoco recibe el trabajador de forma directa los beneficios de su labor, es decir que la ajenidad no lo es sólo con respecto al riesgo sino también con respecto a los mayores beneficios que el empresario pueda obtener en la medida que ellos, en principio, no influyen sobre su salario. (Grisolia, Manual de Derecho Laboral, 2016)

4) **De tracto sucesivo:** se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo; es un contrato de ejecución continuada y no instantánea, aun en las modalidades de plazo determinado (por ejemplo, contrato eventual); en su ejecución opera una cooperación entre las partes para alcanzar el fin perseguido. 5) **No formal:** hay libertad de formas ya que salvo en algunas modalidades no se exigen formas determinadas para su celebración.

6) **Oneroso:** Es remunerado.

7) **Bilateral y sinalagmático:** la bilateralidad importa reciprocidad en las posiciones jurídicas de las partes intervinientes; los derechos y obligaciones del trabajador se corresponden con los del empleador y viceversa. El sinalagma funcional alude a la reciprocidad en la medida que el deber de una de las partes se complementa con el derecho de la otra, y a la prestación de uno le corresponde la contraprestación de la otra parte.

8) **Conmutativo:** hay equivalencia en las prestaciones; las ventajas para ambas partes no dependen de un acontecimiento incierto. La certidumbre existe con respecto a las prestaciones a cargo de cada una de las partes y de ellas deriva cierto grado de proporcionalidad que justifica el intercambio. (Grisolia, Manual de Derecho Laboral, 2016)

9) Típico: tiene una regulación propia contemplada en el Código de Trabajo que admite modalidades especiales relativas al tiempo o a la forma de la prestación de los servicios y que lo distinguen v claramente de otros contratos. (Grisolia, Manual de Derecho Laboral, 2016)

Sujetos del Contrato Individual de Trabajo.

En cualquier contrato, la voluntad es el vínculo que une a las partes que intervienen en él. En el contrato individual de trabajo existen dos partes que expresan sus intereses en esa relación: por un lado, el trabajador y por otro el empleador o patrono.

Según el Código de Trabajo en su artículo 9 se refiere al concepto de trabajador “ La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Nacional C. , 2005)

El trabajador se trata de una persona humana con capacidad jurídica, que se obliga a prestar servicios en relación de dependencia y en forma personal a cambio del pago de una retribución. Por lo tanto, el derecho del trabajo no considera trabajador a los incapaces, a los autónomos ni a las entidades colectivas. El carácter de la prestación es personal, por lo cual no se puede delegar el cumplimiento de la actividad. Además de todo lo expuesto al tratar la relación de dependencia, también se puede llegar al concepto de trabajador dependiente por exclusión, determinando quiénes no pueden serlo. (Grisolia, Manual de Derecho Laboral, 2016)

Según el Código de Trabajo en su artículo 10 se refiere al concepto de empleador “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se

les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. ” (Nacional C. , 2005)

Otra definición de Empleador se trata de una persona humana o jurídica que organiza y dirige el trabajo prestado por el trabajador dependiente, contando, además, con facultades de control y disciplinarias. El alcance del concepto es amplio: puede ser empleador tanto una persona humana como una persona jurídica, también pueden serlo las entidades sin fines de lucro, por ejemplo, organizaciones culturales, una asociación irregular en formación, una sociedad de hecho o, inclusive, un conjunto de personas humanas. (Grisolia, Manual de Derecho Laboral, 2016)

Para Nazati, por ejemplo, “Patrono o empleador, es la persona natural o jurídica beneficiaria directa de una prestación laboral determinada y que siendo propietario del capital operacional con que funciona una unidad productiva, es el sujeto que, dispone y enmarca las actividades y funciones que cada trabajador dependiente debe desempeñar en la ejecución de su rol laboral y por la que debe pagar una remuneración con arreglo a la ley, la convención o la costumbre”. En este concepto, el empleador aparece como sujeto con absoluto poder para determinar en el trabajador la actividad laboral que ha de desempeñar en el desarrollo del contrato pactado. (Vaca, 2014)

En fin, patrono, empleador o empresario, es la persona natural o jurídica que bajo su responsabilidad económica utiliza los servicios de otra, en virtud de la existencia de un contrato o relación de trabajo, sea de la clase que fuere. (Vaca, 2014)

Clasificación del Contrato de Trabajo

Según el Artículo 11 del Código de Trabajo el contrato de trabajo se clasifica de la siguiente manera:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo. (Nacional C. , 2005)

A continuación, describiremos cada uno de ellos:

1.- Por la forma de celebración se clasifican en: Expreso o Tácito: El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

2.- Por la forma de retribución:

A Sueldo y Jornal: En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo cuando se lo define.

En participación: Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

Mixto: La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

3.- Por la duración del contrato:

Por tiempo indefinido. - Es aquel que tiene como objetivo la actividad laboral por un tiempo que no ha sido determinado, además de que no se establece límites en la prestación de servicios, este contrato se lo puede realizar de manera escrita u oral, siempre y cuando exista evidencia de los actos. (Nacional C. , 2005)

Por temporada. - Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador

y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (Nacional C. , 2005)

Contrato Eventual. - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma. También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. (Nacional C. , 2005)

Contrato Ocasional. - Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. (Nacional C. , 2005)

Contrato a prueba. - En todo contrato cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes. Durante el plazo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por

terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales. La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en el Código de Trabajo, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores. (Nacional C. , 2005)

4.- Por la Manera de Ejecutarse el trabajo:

Por obra cierta. - El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla. (Nacional C. , 2005)

Por tarea. - En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea. (Nacional C. , 2005)

Por Destajo. - En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Contratos por Enganche. - En los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito. El enganchador de trabajadores

deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes. Los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia. El Ministro de Trabajo y Empleo encargará al representante diplomático o consular de la República en el lugar donde se hallen los trabajadores contratados, la mayor vigilancia acerca del cumplimiento de los contratos, de los que se le remitirán copias, y se le pedirán informes periódicamente. Queda expresamente prohibido el enganche de menores de dieciocho años de edad, para destinarlos a trabajos fuera del país. (Nacional C. , 2005)

Contrato 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. Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos. Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo. Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada. (Nacional C. , 2005)

Contrato de Equipo. - Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo. En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a

todos y cada uno de sus componentes. Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente. El jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común. Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador. Si el empleador pusiere auxiliar o ayudantes a disposición del equipo, no se los considerará miembros de éste. (Nacional C. , 2005)

Capacidad para Contratar

Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración. (Nacional C. , 2005)

Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

De los Efectos del Contrato de Trabajo

- » **Regulación de los contratos** (Art. 37 CT). - Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones del Código de Trabajo, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.
- » **Riesgos Provenientes del trabajo** (Art. 38 CT). - Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el

trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- » **Divergencias entre las partes** (Art. 39 C.T). - En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes. Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo.
- » **Derechos exclusivos del trabajador** (Art. 40 CT). - El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.
- » **Responsabilidad Solidaria de Empleadores** (Art. 41 CT). - Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador. (Nacional C. , 2005)

2.2 Las Obligaciones del Empleador y Trabajador

Obligaciones del Empleador

Según el Artículo 42 del Código de Trabajo las obligaciones del Empleador son las siguientes:

“1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; 2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad; 3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código; 4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana; 5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos; 6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros. El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración. Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la

capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación; 7. 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; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan; 8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado; 9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones; 10. Respetar las asociaciones de trabajadores; 11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida. Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido; 12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado; 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; 14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite: a) El tiempo de servicio; b) La clase o clases de trabajo; y, c) Los salarios o sueldos percibidos; 15. Atender las reclamaciones de los trabajadores; 16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo; 17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las

disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables. Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales; 18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador; 19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso; 20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores; 21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite; 22. 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; 23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo; 24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento"; 25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado; 26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal; 27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para

estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.” (Nacional C. , 2005)

Prohibiciones del Empleador

Según el Artículo 44 del Código de Trabajo las prohibiciones del Empleador son las siguientes:

“a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas; c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo; e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración; f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura; g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores; i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo; j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores; k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y, l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso”.

Obligaciones del Trabajador

Según el Artículo 45 del Código de Trabajo las obligaciones del Trabajador son las siguientes:

“a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código”.

Prohibiciones del Trabajador

Según el Artículo 46 del Código de Trabajo las prohibiciones del Trabajador son las siguientes:

“a) 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; b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso

del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados; c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva; e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador; f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa; h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e, i) Abandonar el trabajo sin causa legal.”

2.3 La Jornada de Trabajo, las Vacaciones, la Remuneración y su Garantía

La Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo es definida como la “duración del trabajo diario de los trabajadores número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”. Sea una o la otra definición, ambas contemplan un primer elemento constituido por el lapso de tiempo, ya sea diario o semanal; un segundo elemento que hace referencia a la legalidad en la que debe estar enmarcado dicho tiempo; y, finalmente un tercer elemento constituido por el factor humano, es decir el trabajador, relacionado íntimamente con la actividad desempeñada, el trabajo. De esta forma, la jornada de trabajo será el “tiempo que debe estar el trabajador a disposición del empleador en tanto no pueda disponer del mismo en beneficio propio.” (Moncayo, 2012)

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana. (Nacional C. , 2005)

La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento. Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias. Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro

tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. El descanso lo gozarán a la vez todos los trabajadores que trabajen sábado y domingo, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas. (Nacional C. , 2005)

Dependiendo las horas del día en las cuales se desarrolle la actividad laboral, la jornada puede subdividirse en jornada diurna, nocturna o mixta. Estos períodos determinarán las garantías a las que tienen derecho las personas que dependiendo su actividad laboral trabajen en períodos comprendidos en la denominada jornada diurna, nocturna o mixta. (Moncayo, 2012)

Se conoce como jornada diurna a aquella comprendida entre las seis horas y diecinueve horas del mismo día laborable, mientras que la jornada nocturna será la comprendida entre las diecinueve y seis horas del día siguiente al tenor de lo dispuesto en el artículo 49 del código del trabajo: “La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19h00 y las 6h00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.” Finalmente, la jornada mixta será aquella en la cual el trabajador desempeñe su actividad en horas establecidas para la jornada diurna, así como en horas de la jornada nocturna, aplicándose el recargo del cual habla el artículo 49 del Código del Trabajo arriba citado sólo sobre las horas comprendidas en la jornada nocturna. (Moncayo, 2012)

Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.

Horas Suplementarias

El Código del Trabajo denomina horas suplementarias aquellas que exceden de las ocho horas que comprenden la jornada ordinaria de trabajo, y se debe de cumplir con los siguientes requisitos:

Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 del Código de Trabajo, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones: 1. Las

horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana; 2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. 3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno. (Nacional C. , 2005)

Horas Extraordinarias

Para que la hora sea considerada como extraordinaria y por lo tanto tenga un recargo del 100%, deberá presentarse alguno de los siguientes casos:

- a) Que la jornada de trabajo supere de las 24H00 hasta las 06H00.
- b) Que el trabajo se ejecute el sábado o el domingo, o bien los días de descanso obligatorio.

En cuanto a la remuneración de las horas extraordinarias, ésta se pagará con el recargo del ciento por ciento sobre el valor de la hora ordinaria diurna

Días de descanso obligatorio. - Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre. Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales. (Nacional C. , 2005)

Las Vacaciones

Se considera que los descansos semanales no son suficientes para que el trabajador se recupere del desgaste físico y mental; por lo tanto, se ha pensado en la necesidad de otorgarle periodos más prolongados en los que pueda olvidarse de las presiones y

complicaciones que implica una rutina laboral. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define vacación como el “descanso temporal de una actividad habitual, principalmente del trabajo remunerado o de los estudios” (Cruz, 2009)

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones. Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio. (Nacional C. , 2005)

Acumulación de vacaciones. - El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año. (Nacional C. , 2005)

De las Remuneraciones y sus garantías

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. (Nacional A. , 2008)

La remuneración es la principal contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo y su pago constituye la principal obligación del empleador. (Grisolia, Manual de Derecho Laboral, 2016)

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Diferencia entre Salario y Sueldo

Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y Sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables. (Nacional C. , 2005)

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 del Código de Trabajo. Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley. El monto del salario básico será determinado por el Consejo Nacional de Salarios CONADES, o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo. La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código. El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes. Los sueldos y salarios

deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario. (Nacional C. , 2005)

Acción por colusión en reclamos laborales. - Los acreedores del empleador por créditos hipotecarios o prendarios inscritos, o de obligaciones constituidas con anterioridad a la fecha de iniciación de las acciones laborales, podrán obtener que no se entregue al trabajador los dineros depositados por el remate cuando hayan iniciado o fueren a iniciar la acción por colusión, de estimar ficticios o simulados los reclamos del trabajador. Si no se propusiere la acción por colusión dentro del plazo de treinta días de decretada la retención, el juez podrá ordenar la entrega al trabajador de los dineros retenidos. Mientras se tramite el juicio por colusión no se entregarán al trabajador los dineros depositados por el remate, salvo que el actor dejare de impulsar la acción por treinta días o más. De rechazarse la demanda por colusión se impondrá al actor la multa del veinte por ciento de los dineros que hubieren sido retenidos al trabajador, en beneficio de éste, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas por la ley. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. (Nacional C. , 2005)

El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, o en tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos. (Nacional C. , 2005)

Otros Ingresos

Décima Tercera Remuneración

A más del sueldo o salario el trabajador tiene otras remuneraciones por disposición del Código de Trabajo, además de los que adicionalmente se pacta en la contratación colectiva o individual. La Décima Tercera Remuneración es una bonificación anual por Navidad. El monto de esta bonificación es la doceava parte de lo que el trabajador ha percibido, en el espacio de tiempo comprendido entre el 1ero. de diciembre y el 30 de noviembre del año siguiente. (Chiriboga, 1989)

Décima Cuarta Remuneración

Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales. La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional. Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decima cuarta remuneración al momento del retiro o separación. (Nacional C. , 2005)

Las Utilidades

El objetivo de toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama partición de los trabajadores en las utilidades de la empresa. (Mendoza, 2012)

El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así: El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad. El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la

empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa. Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios. En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. (Nacional C. , 2005)

2.4 Causas de Terminación del Contrato de Trabajo

El Contrato de Trabajo termina por las siguientes causas:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato, esto es considerando que el contrato de trabajo está sujeto al acuerdo de las partes, en este se pueden estipular en sus cláusulas causas que determinen la terminación del contrato de trabajo previo visto bueno.
2. Por acuerdo de las partes; En cualquier momento, las partes, por mutuo acuerdo, pueden dar por concluido el contrato que han celebrado entre ellas. Para ello no hace falta, sino que así lo declaren de una manera expresa. Así sucede, por ejemplo, cuando el trabajador presenta la renuncia, que es aceptada por el empleador. Sin embargo, también podría producirse un acuerdo tácito entre las partes, pero en este caso debería haber actos claros e inequívocos del consentimiento mutuo para la terminación del contrato. Cuando se de por terminada la relación laboral, por mutuo consentimiento del empleador y el trabajador, es aconsejable suscribir un acta de finiquito en la que se haga constar este particular.
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato; El contrato de trabajo termina cuando el objeto del mismo ha sido la realización de una obra cierta, la prestación de un servicio concreto o el trabajo por un período determinado de labor sin que para ello sea necesario la interposición de desahucio. Al entregarse la obra o cumplirse el servicio o período, el contrato concluye.
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro

acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 del Código de Trabajo;

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del Código de Trabajo.

9. Por desahucio; En términos generales, desahucio es el aviso escrito con el trabajador, hace saber al empleador su voluntad la de dar por terminado su relación laboral. (Nacional C. , 2005)

Casos en que no hace falta el Desahucio

Hay que señalar que en ciertos casos no hace falta el desahucio para dar por terminado el contrato:

- En los contratos a prueba, en los cuales las partes pueden darlo por terminado en cualquier momento sin necesidad de formalidad alguna;
- En los contratos eventuales, ocasionales y de temporada, en los cuales el contrato termina una vez cumplido el período de labor o los servicios contratados;
- En los contratos por obra cierta, que terminan con la entrega de la obra;
- En los contratos con empresas maquiladoras, en los cuales es causa suficiente de terminación la conclusión del plazo concedido a la empresa.

El Art. 185 del Código de Trabajo establece que, en los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes. El empleador, tiene 15 días plazo para liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo. (Nacional C. , 2005)

Visto Bueno

Podemos definir al visto bueno como la autorización de la autoridad del trabajo, declarando que son legales las causas aducidas por el empleador o el trabajador, en su caso, para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y antes de su vencimiento. (Art. 183 CT).

Como se deduce de este concepto, para que haya un visto bueno se requieren los siguientes elementos:

- La solicitud del empleador o del trabajador, presentada en cualquier momento de la relación laboral (Art. 621 CT);
- La invocación de una causa legal y justa para dar por terminado el contrato (Arts. 172 y 173 CT).
- Resolución favorable del Inspector del Trabajo que lo conceda

Despido Intempestivo

Hay despido intempestivo cuando el empleador, por su propia decisión, da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador sin existir justa causa; o cuando, habiéndola, no observa el procedimiento establecido en la ley para terminar la relación laboral, es decir no obtiene el visto bueno.

Sin embargo, no existirá despido intempestivo ni terminación unilateral de la relación laboral, si como consecuencia del proceso de modernización de las instituciones del Estado o de sus empresas, se produce una escisión, transformación, sustitución o cualquier otra modalidad por lo cual se mantenga, para los trabajadores, su respectiva fuente de trabajo, y siempre que sus remuneraciones sean al menos iguales a las existentes y se reconozcan los derechos legales adquiridos incluidos los de antigüedad. Consecuentemente, en estos casos, no podrá pactarse, ni entregarse, por ningún concepto indemnizaciones, bonificaciones, contribuciones, compensaciones, etc. Hay abandono intempestivo cuando el trabajador deja de concurrir a trabajar sin causa justa o, habiéndola, no observa el procedimiento legal para terminar su relación de

dependencia con el empleador. En uno y otro caso, el contrato de trabajo termina por voluntad unilateral del empleador o del trabajador, pero la parte que lo ha hecho debe pagar a la otra las indemnizaciones establecidas por la ley. (Nacional C. , 2005)

El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo. El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 del Código de Trabajo. Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código. Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones. Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores. (Nacional C. , 2005)

3. Recursos Complementarios

Los siguientes recursos complementarios son sugerencias para que se pueda ampliar la información sobre el tema trabajado, como parte de su proceso de aprendizaje autónomo:

- » Constitución de la República del Ecuador. Disponible en: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- » Código de Trabajo. Disponible en: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

4. Bibliografía

- » Andrade, G. H. (11 de 05 de 2009). *Utpl*. Obtenido de Utpl: <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/5052/1/Tesina%20Gabriel%20Hidalgo%20Andrade.pdf>
- » Chiriboga, G. (1989). *Los salarios del trabajador y sus derechos en el Seguro Social*. Quito: INEL.
- » Cruz, J. M. (2009). *Derecho Laboral un enfoque práctico*. Mexico DF: McGraw- Hill Interamericana Editores.
- » Grisolia, J. A. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: AbeledoPerrot S.A.
- » INEL. (1986). *Contrato Individual de Trabajo*. Quito: INEL.
- » Mendoza, L. R. (2012). *Derecho Laboral*. Tlalnepantla, Mexico: Red Tercer Milenio.
- » Moncayo, P. (12 de 05 de 2012). *Udla*. Obtenido de Udla: <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/255/1/UDLA-EC-TAB-2012-04.pdf>
- » Mora, M. P. (01 de 06 de 2016). *Puce*. Obtenido de Puce: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/12472/Tesis%20Jornada%20Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- » Nacional, A. (2008). *Constitución del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.
- » Nacional, C. (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- » Vaca, T. (2014). ARTICULOS 4 Y 6 DE LA LEY ORGANICA DE LOS DERECHOS LABORALES . *Uniandes*, 28-29.