

Legislación Laboral

Guía general de estudios de la asignatura

Modalidad de Educación a Distancia
Tecnología en Administración



Autor:
Abg. Paolo Grijalva G.

Periodo académico
octubre 2023 - marzo 2024

TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO PICHINCHA



Legislación Laboral

Guía general de estudios de la asignatura

© Abg. Paolo Grijalva G.

ISBN: 978-9942-8824-4-8

Edición: Julio 2024

Texto digital proporcionado por el autor.

Esta obra no puede ser reproducida, total o parcialmente, sin autorización escrita del autor.

TALLPA Publicidad Impresa - 2540 662 - 09 9561 4887
Quito - Ecuador



PRÓLOGO

Ha sido y es objetivo fundamental del instituto utilizar herramientas esenciales para que nuestros estudiantes logren alcanzar una formación integral. Bajo esta consideración ponemos a disposición estas guías de estudio que posibilitarán, sin duda, puedan organizarse para comprender el contenido de las diferentes asignaturas.

Estas guías han sido creadas por un equipo de profesionales altamente capacitados en cada asignatura, con el objetivo de convertir su proceso de aprendizaje en una experiencia enriquecedora.

Nuestros docentes han recopilado información, han sintetizado temas, organizado conceptos y aspectos relevantes para que cada guía se presente cuidadosamente elaborada para responder a la realidad actual, con contenidos actualizados y a la vanguardia del conocimiento. La didáctica empleada facilitará la comprensión y aprendizaje de cada tema, permitiéndoles avanzar de manera efectiva en su formación profesional. En la elaboración de estas guías se denota el compromiso del instituto para lograr el éxito académico.

La diagramación de estas guías ha sido pensada para ser clara y atractiva, transmitiendo los conocimientos de manera amena y accesible. Queremos que nuestros estudiantes disfruten del proceso de aprendizaje encontrando en cada página una herramienta útil que les motive a salir adelante en su camino educativo.

Estimados estudiantes: Les deseamos éxito en su recorrido académico, que el Instituto Tecnológico Universitario Pichincha estará siempre pendiente por vuestro éxito educativo.

Dr. Edgar Espinosa. MSc.
RECTOR ISTP-U

ÍNDICE

Presentación de la asignatura.....	4
Competencias específicas de la materia.....	6
Metodología de aprendizaje.....	6
Orientaciones Didácticas.....	7
por resultados de aprendizaje.....	7
Resultado del aprendizaje.....	7
Contextualización.....	7
1: El derecho.....	7
Organización jurisdiccional del estado.....	13
Clasificación de los tipos de persona.....	14
Capacidad e incapacidad de las personas.....	15
Autoevaluación 1.....	17
Introducción al derecho laboral.....	19
El Derecho Laboral.....	20
Conceptos básicos del derecho laboral.....	21
Principios del derecho laboral.....	23
Actividad recomendada.....	24
Resultado del aprendizaje.....	25
Contextualización.....	25
De los derechos de los trabajadores.....	26
Contrato individual.....	41



De las jornadas de trabajo, descansos y vacaciones.....	46
CAUSAS DE SUSPENSION DEL CONTRATO LABORAL.....	49
Terminación del contrato laboral.....	52
Visto bueno.....	53
Referencias bibliográficas.....	56





Presentación de la asignatura

La asignatura Legislación Laboral constituye un componente importante de las mallas curriculares correspondientes a la titulación de Tecnología Superior en Administración (I semestre).

Es importante tener presente que los créditos académicos que los estudiantes acumulan en el transcurso de su titulación, incluyen: aprendizaje autónomo (estudio personal), tareas de investigación, interacción a través del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), participación en tutorías, videoconferencias y otros eventos académicos (jornadas, seminarios, cursos, congresos avalados por el ISTHCPP), prácticas académicas, pasantías pre profesionales y de vinculación con la sociedad; actividades de evaluación; así como la realización del trabajo de fin de titulación.



A través del proceso de acompañamiento, se busca desarrollar en los estudiantes una formación integral y sólida, tanto teórica como práctica, en lo jurídico y doctrinario, vinculada profundamente con la realidad y el quehacer de cada especialidad, con la finalidad de potenciar en los estudiantes sus competencias técnicas y analíticas, que les asegure un futuro desempeño profesional íntegro, sustentado en criterios apropiados para aplicar la norma jurídica con propiedad y verticalidad.

En este contexto, es conveniente iniciar mencionando que, una de las más importantes ramas del derecho, constituye la Legislación Laboral, que surge históricamente ante la necesidad de protección del trabajador frente al empleador. Las organizaciones y movimientos de trabajadores, a lo largo de la historia, han demandado a los diferentes gobiernos la incorporación de derechos y condiciones que cubran sus demandas y pretensiones.

En este sentido, las leyes más importantes refieren a la materia es el Código del Trabajo ecuatoriano, fue expedido el 5 de agosto de 1938, por el Jefe Supremo, General Alberto Enríquez Gallo, pero recién lo publicaron el 10 de agosto de ese año en que se instaló la Asamblea Nacional Constituyente, que ordenó su promulgación y su vigencia.

El actual Código del Trabajo en esencia es el mismo expedido hace 77 años, únicamente ha sufrido codificaciones o reformas parciales, que lo han adecuado a las cambiantes circunstancias y exigencias del mundo globalizado, caracterizado por la integración de los mercados a nivel internacional y a las nuevas condiciones del sector productivo del Ecuador, en búsqueda permanente de mayor competitividad.



Competencias específicas de la materia

Entender las regulaciones laborales que involucran las distintas formas de contratación laboral y establecer mecanismos de aplicación de dichas regulaciones en función del interés empresarial

Comprender los derechos fundamentales de los trabajadores en el desarrollo de la relación empleador-trabajador.

Comprender las regulaciones legales que caracterizan el régimen de remuneración del trabajador.

Metodología de aprendizaje

El estudio de esta asignatura se fundamenta en aprendizajes y conocimientos a partir de estrategias didácticas colaborativas y experienciales, enfocadas en el análisis de casos y en la resolución de problemas, a través de la realización de talleres que son mediadas por recursos educativos abiertos dirigidos a una concienciación y desarrollo de saberes que permiten:

Brindar conocimientos necesarios sobre la Legislación Laboral,



Orientaciones Didácticas por resultados de aprendizaje

Resultado del aprendizaje

Conoce sobre la historia y formación del derecho como una ciencia social, lo cual ayudara a un mejor entendimiento del derecho laboral y sus connotaciones.

Contextualización

Para conocer sobre que es la legislación laboral, debemos tener bases y conocimientos en cuanto a lo que es el derecho en la historia, y lo que lo conocemos ahora, en este sentido observa con atención el siguiente cuadro, donde se podrá encontrar las diferentes definiciones según varios autores de lo que es el derecho.

Contenidos



1: El derecho

El Derecho es el conjunto de normas que imponen deberes y normas que confieren facultades, que establecen las bases de convivencia social y cuyo fin es dotar a todos los miembros de la sociedad de los mínimos de seguridad, certeza, igualdad, libertad y justicia (Pereznieta, 2000); el autor en esta definición nos quiere decir que el derecho es un conjunto de normas a seguir para que exista una verdadera convivencia social.



Tabla 1.

Definiciones del Derecho

Abelardo Torr�	Ciencia objeto, interpretación, integración y sistematización de un ordenamiento jurídico, para su aplicación
Eduardo García Maynez	Ciencia objeto, exposición ordenada y coherente de preceptos jurídicos en vigor y en lugar determinado, y problemas relativos a su interpretación y aplicación
Fuller Lon	Empresa de sujetar la conducta humana al gobierno de las normas.
Rafael Rojina Villegas	Normas que regulan la conducta humana, estatuyendo facultades, deberes y sanciones.
P. Yudi�n	Normas establecidas por el Estado para proteger el orden existente de organización social (reflejada en la clase dominante)
Carlos Marx y Federico Engels	Voluntad de la clase dominante erigida en la ley

Fuente: *Gordon (2014)*

Estimado (a) estudiante, en el texto complementario del Dr. Agustín Gordillo existen más definiciones al respecto de lo que es el derecho, diríjase a él.

Para fines didácticos, de las definiciones que hemos leído, podemos sacar u obtener nuestra propia definición de lo que es el derecho, por lo tanto, podemos mencionar que el derecho es el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta del ser humano, para con ello poder vivir en armonía, en paz, en sociedad

Derecho como un sistema de normas

- Es un sistema integrado por valores, principios y reglas jurídicas (son obligatorias, jerarquizadas y dialécticas)
- La misión o finalidad del derecho es la justicia.



El origen del derecho

En este título abordaremos los temas referentes a las fuentes del derecho, y las vertientes del derecho, más conocida como derecho natural y derecho positivo, donde podremos conocer sobre cómo nació el derecho que ahora conocemos dentro de nuestra sociedad.

Las fuentes del derecho: existen dos tipos de fuentes del derecho, una conocida como fuente formal y otra conocida como fuente material, la fuente formal está compuesta o conformada por la ley, la jurisprudencia, la costumbre y la doctrina (Gordon, 2014).

La ley

El término de ley significa, regla, norma, principio dictado por la autoridad competente, sostiene el autor del texto básico.

Según nuestro código civil menciona la definición de lo que es la ley

Código Civil Ecuatoriano

Art. 1.- “La Ley es una declaración de la voluntad soberana que, manifestada en la forma prescrita por la Constitución, manda, prohíbe o permite”

Figura 1. Definición de la Ley según el Código Civil

Actividad recomendada: realizar un cuadro sinóptico sobre las características de la ley

La jurisprudencia

Es un conjunto de sentencias uniformes, explicativas, supletorias y renovadoras, dictadas por los órganos de la administración de justicia, para solucionar conflictos de intereses sociales, generales e individuales, públicos o privados y que sirven para aplicarlos en casos análogos (Gordon, 2014)



La costumbre

Abelardo Torr  sostiene que la costumbre es “el conjunto de normas jurídicas derivadas de la repetición más o menos constantes de actos uniformes”

La costumbre ha sido tradicionalmente admitida en el ordenamiento jurídico, su nacimiento ha sido espontáneo, sin fecha cierta, ni autor conocido y en su formación pueden intervenir todos los miembros de la colectividad.

La doctrina

Constituye las teorías y estudios científicos, metódicamente fundados, expresados en libros, revistas, que contribuyen a interpretar, aplicar y construir la ciencia del Derecho

La fuente material del derecho

La fuente material del derecho son fuerzas sociales que engendran normas jurídicas, en cierto sentido, es la potestad o facultad que tiene una persona para crear normas.

Estimado(a) estudiante

Actividad recomendada: realizar un mapa conceptual de acuerdo a las fuentes formales del derecho



Para un mejor entendimiento, recomiendo que se visualice el siguiente link;

<https://www.youtube.com/watch?v=IDoYleVubg4>

Ahora bien, conocida la forma en las que nace el derecho, debemos conocer cómo nace el derecho, en ese sentido existen dos teorías, la teoría del derecho natural y el derecho positivo.

El derecho natural

Se viene mencionando que existe un derecho obligatorio y permanente, que no necesariamente se encuentre escrito.



Estimado (a) estudiante: para lograr un aprendizaje correcto, presentamos este cuadro con el contenido del derecho natural

Figura 2. Definición del derecho natural



Fuente; Gordon (2014)

El derecho positivo

Esta teoría se fundamenta en el conocimiento científico de la realidad de los hechos, se confía en los datos de la experiencia.

Estimado (a) estudiante: para lograr un aprendizaje correcto, presento este cuadro con el contenido del derecho positivo

Figura 3. Definición del derecho positivo



Fuente: Gordon (2014)



Ahora bien, en la introducción al derecho, debemos tomar en cuenta la teoría de la jerarquización normativa, dado por Hans Kelsen, la cual se deberá revisar en el texto básico.

Teoría de Hans Kelsen

Esta teoría es creada con el objetivo de la armonía de las leyes, la principal característica es que una norma de jerarquía menor no puede contradecir lo dicho. Para un mejor entender le presentamos el siguiente esquema.

Figura 4. Teoría de Hans Kelsen



Fuente: Gordon (2014)

¡OJO!

En el texto complementario se encontrará que el autor aborda con más detalles cada uno de las normas mencionados en el cuadro anterior.



Organización jurisdiccional del estado

Esta unidad de la introducción al derecho sobre la forma de organización jurisdiccional del estado trata de observar como el Ecuador se encuentra organizado, según sus funciones o poderes.

Actividad recomendada: investigar y desarrollar un ensayo sobre la teoría de Montesquieu, de la división de poderes

Figura 5. Organización del Estado Ecuatoriano



Fuente: Grijalva (2021)

Estimado(a) estudiante

Para conocer más sobre las organizaciones jurisdiccionales y lo que sostiene la Constitución, analice los contenidos del texto básico, para ser más precisos los artículos enunciados en el cuadro de arriba



Clasificación de los tipos de persona

Para abordar este tema, debemos tener en claro primero a quien se considera persona, por lo tanto para esta semana se deberá revisar el siguiente pdf:



<https://www.redalyc.org/pdf/384/38421211013.pdf>

Y también recomiendo en ver el siguiente video:



<https://www.youtube.com/watch?v=R3LJrMKRnTA>

Una vez que se haya revisado el material dado, podemos decir que las personas naturales son todos los individuos de la especie humana, y persona jurídica es aquel ente ficticio con la capacidad de adquirir derechos y contraer obligaciones, en pocas palabras la persona jurídica es una empresa, sociedad o compañía registrada.

Figura 6. Tipos de persona

PERSONA NATURAL

- Art. 41.- Son personas todos los individuos de la especie humana, cualesquiera que sean su edad, sexo o condición. Divídense en ecuatorianos y extranjeros.

PERSONA JURÍDICA

- Art. 564. Se llama persona jurídica una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser presentada judicial y extrajudicialmente.

Fuente: (Grijalva, 2019)

Actividad recomendada: Foro calificado en la plataforma **emana 4**



Capacidad e incapacidad de las personas

Varios son los conceptos que podemos mencionar acerca de la capacidad, podríamos decir que es el talento que tienen ciertas personas, también que la capacidad consiste en comprender ciertas acciones, pero si nos referimos al Derecho, la capacidad parte de una presunción: que llegado a cierta edad el individuo es capaz de comprender y, por lo mismo, de actuar correctamente por sí mismo y mediar las consecuencias de sus actos.



En nuestro país, al decir capacidad, nuestro pensamiento se dirige hacia una edad comprendida que supone maduración mental, es decir en los dieciocho años. En esta edad se inicia la mayoría de edad y la ciudadanía que le da la capacidad para ejercer actos jurídicos de los cuales se derivan derechos que los pueden reclamar y obligaciones que tiene que todo ciudadano debe de cumplir.

La capacidad no siempre genera derechos, es decir la capacidad puede sufrir sus alteraciones en los casos que contempla la ley como motivos de interdicción por demencia o locura, sordomudez, ebriedad consuetudinaria y toxicomanía. Puede haber limitaciones en lo referente a la administración de bienes, esto es si nos referimos al Derecho Civil, mientras si hablamos del Código de la Niñez y Adolescencia podemos referirnos al Art.65 que nos habla sobre la validez de los actos jurídicos, entonces ya sabemos que la capacidad puede cambiar en su fondo, pero no en su esencia (Yela, 2016).

Es decir la capacidad se puede ver como la aptitud que tiene una persona para poder obligarse con otra, existe dos tipos de capacidad, la de goza o de la ejercicio.



Recomiendo se vea el siguiente video, para un mejor entender: <https://www.youtube.com/watch?v=kTkSeKGmAFE>



Figura 7. Incapacidad de las personas



Incapacidad: En nuestro derecho, la regla general es la capacidad y la incapacidad es la excepción, como lo señala expresamente el Art. 1462 del Código Civil ecuatoriano. No existe incapacidad de goce, sólo de ejercicio.

Así, la incapacidad de ejercicio puede ser general, que a la vez es absoluta o relativa, y especial.

A. Incapacidad general. -

Incapacidad Absoluta: aquella que impide la ejecución de cualquier acto jurídico y en cualquier circunstancia, Art. 1699 del Código Civil ecuatoriano.

Son incapaces absolutos:

Los dementes, o sea aquellas personas con perturbaciones mentales que les impiden emitir un consentimiento válido y que han sido puestos en interdicción mediante el correspondiente proceso establecido a partir del Art. 752 hasta el artículo 770 del Código de Procedimiento Civil.

Los impúberes: Según el Art. 21 del Código Civil, el hombre menor de catorce años y la mujer menor de doce años; Esta diferencia de edad, basada en el antiguo criterio de que la pubertad ocurre primero en la mujer y luego en el hombre, no es considerada por la moderna doctrina civilista ni de niñez y adolescencia, por lo que se puede establecer que ni en el Art. 2 ni en el Art. 3 del Código Niñez y Adolescencia se encuentra estipulado el término impúberes.





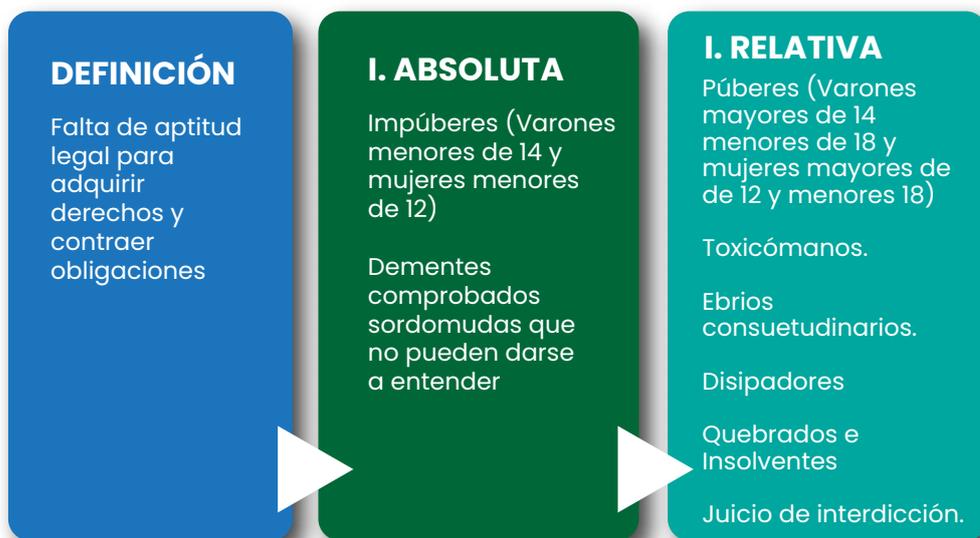
Se puede revisar más información en el siguiente enlace:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewiMi_XL-Zr2AhVTQjABHf0GDDYQFnoECA-0QAw&url=http%3A%2F%2Fwww.funcionjudicial.gob.ec%2Fwww%2Fpdf%2Fnotarios%2Fsilabos%2520notarios%2FDERECHO%2520CIVIL%2FSILABO%2520DERECHO%2520CIVIL.docx&usg=AOvVaw0x7s-KBs2R9glzag9YBuKp

Son incapaces relativos:

1. Los menores adultos
2. Disipador declarado en interdicción
3. Otras personas declaradas en interdicción de administrar sus bienes

Figura 8. Incapacidad de las personas



Fuente: Grijalva (2019)

Autoevaluación 1

1. **Derecho es el conjunto de normas que regulan la conducta humana para que una sociedad pueda vivir en armonía.**

Verdadero
Falso



2. ¿Cuáles de las siguientes opciones corresponde a la fuente de derecho formal?

Obligatorio

Ley

Potestad

Costumbre

3. El Poder legislativo es el que sanciona por el cumplimiento de las leyes.

Verdadero

Falso

4. Las personas de incapacidad absoluta son los impúberes varones menores de 14 y mujeres menores de 12.

Verdadero

Falso

5. ¿Los derechos naturales se encuentran escritos?

Verdadero

Falso

6. ¿se puede considerar a un representante de una empresa como persona jurídica?

Verdadero

Falso



Resultado del aprendizaje

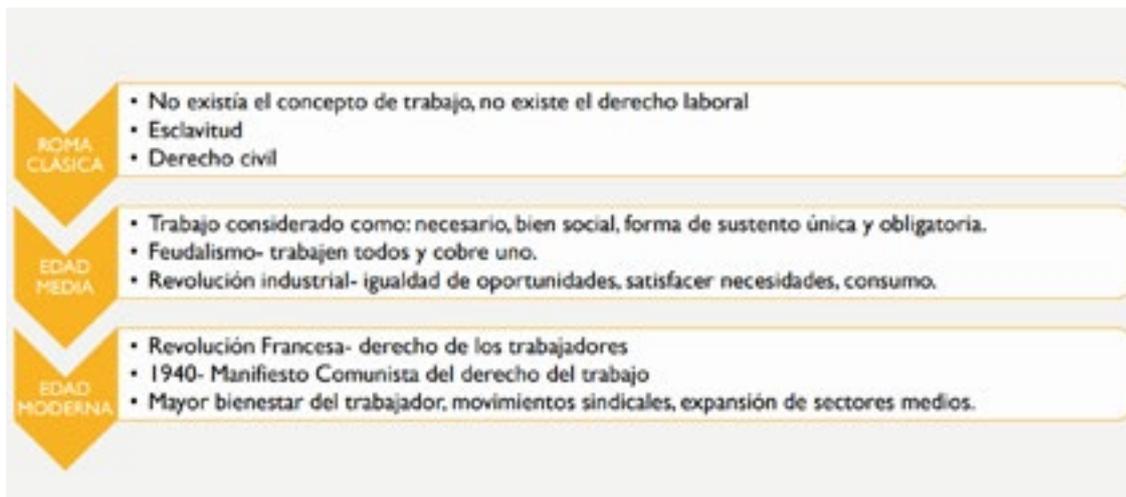
Interpreta la normativa vigente en el Ecuador en la rama del Derecho Laboral

Introducción al derecho laboral

Antecedentes del derecho laboral

Para el estudio del derecho laboral, debemos conocer los antecedentes históricos del derecho laboral, en ese sentido solicito se revise la figura a continuación.

Figura 9. *Antecedentes del derecho laboral*



Fuente; *Grijalva 2019*

En este sentido, podemos observar la gran evolución que ha tenido este derecho en nuestra sociedad, desde la no importancia de ese derecho que es en la roma clásica, hasta poder gozar de derechos en nuestro trabajo como ahora lo gozamos.



Para un mejor entendimiento, revisar el siguiente link:

<file:///C:/Users/USUARIO/AppData/Local/Temp/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf>



El Derecho Laboral en el Ecuador

Antes de saber la definición de lo que es el derecho laboral, debemos conocer sobre lo que es el trabajo, en este sentido, se puede indicar que el trabajo es la actividad que desarrolla el hombre con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas del ser humano, de igual manera se puede revisar esa definición en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador.

Clasificación de las fuentes del derecho laboral

Estas se hallan determinadas por instituciones y reglas; por lo que en general constituyen hechos y actos jurídicos que dictan normas que otorgan facultades o imponen obligaciones a un conglomerado social; como los convenios internacionales, Constitución de la República, Mandatos Constituyentes, Código del Trabajo, Jurisprudencia etc., las mismas que son normas abstractas obligatorias y que se hace necesario efectuar una revisión de cada una de ellas (Cardenas, 2015).

Actividad recomendada:

Realice un organizador gráfico que permita resumir las características e importancia del derecho laboral

El Derecho Laboral

Mediante el presente capítulo, usted iniciará sus estudios sobre Derecho Laboral, para lo cual deberá conocer primeramente ciertas generalidades y conceptos básicos sobre la definición de Derecho y sus ramas; en especial los aspectos importantes del Derecho Laboral Individual, tales como la definición del trabajo relacionándola con la de Derecho Laboral, y su ámbito de aplicación. Uno de los capítulos importantes que nos ayudará para la comprensión de nuestro estudio es la clasificación de las fuentes del derecho del trabajo.



Características del derecho laboral

Hay que tomar en cuenta lo siguiente que:

1. es un derecho nuevo; de este siglo.
2. Es un derecho en formación: Avanza a medida que surgen las necesidades.
3. Es un derecho que no tiene formalismos: Es poco solemne porque surge de la realidad.
4. Tiene un claro sentido clasista: Por la desigualdad entre empleador y trabajador.
5. Tiende a la internacionalización: Por la incidencia de este derecho en la economía.

Por eso la creación de la OIT

(Organización Internacional del Trabajo).

Conceptos básicos del derecho laboral

Trabajo

En esta parte le recomiendo tener en cuenta la definición propiamente dicha, es decir tomar en consideración a este término desde el enfoque de los derechos y con gran énfasis en los derechos humanos, para que se comprenda que desde todo punto de vista es necesario hacer conciencia que el hombre es un ente productivo al servicio de la sociedad y que por lo tanto tiene derecho a participar de los beneficios, que le garanticen un nivel de vida adecuado de vida (Cárdenas, 2015).

Definición de Derecho de Trabajo

Se hace necesario que se considere con profundidad los términos principios y normas, puesto que de ellos se obtendrá el conocimiento necesario para establecer la finalidad de las regulaciones de las relaciones laborales entre empresarios (patrono) y trabajadores. También es necesario que tome



en cuenta las características del derecho laboral y para tener un conocimiento más amplio revisar la reseña histórica del derecho laboral ecuatoriano (Cardenas, 2015).

El autor del texto básico a fin de aportar un precepto en torno a la definición legal que se establece sobre el derecho de trabajo, profundiza citando que:

El trabajo como "... un derecho y un deber sociales", corresponde a una construcción de los juristas mexicanos y que, según Mario de la Cueva, "La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades" ("El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Ed. Porrúa S.A. México 1997, pág. 109).

Lo que nos quiere decir el Dr. Granizo, es que el derecho de trabajo es una garantía constitucionalista, primordial en el estado que ofrece las salvedades necesarias para el bien común de sus ciudadanos; y a la vez, da la responsabilidad a estos entes sociales para contribuir con un trabajo placentero y que llene las expectativas tanto de su empleador como las de él propio.

Actividad recomendada:

Realice una infografía sobre los derechos del trabajador



Principios del derecho laboral

Para este tema es necesario tomar en cuenta los términos líneas de acción para la conciencia de una sociedad; por cuanto los mismos nos permiten ver que la sociedad acepta las normas legales a través del tiempo, por lo que luego de la transformación legal social resulta ser fuente y punto de partida, toda vez que estos criterios se aplican tanto en el presente como en el futuro, transformándose luego en reglas de aplicación obligatoria de la sociedad.



Los principios del derecho laboral, se podrá observar en el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador:

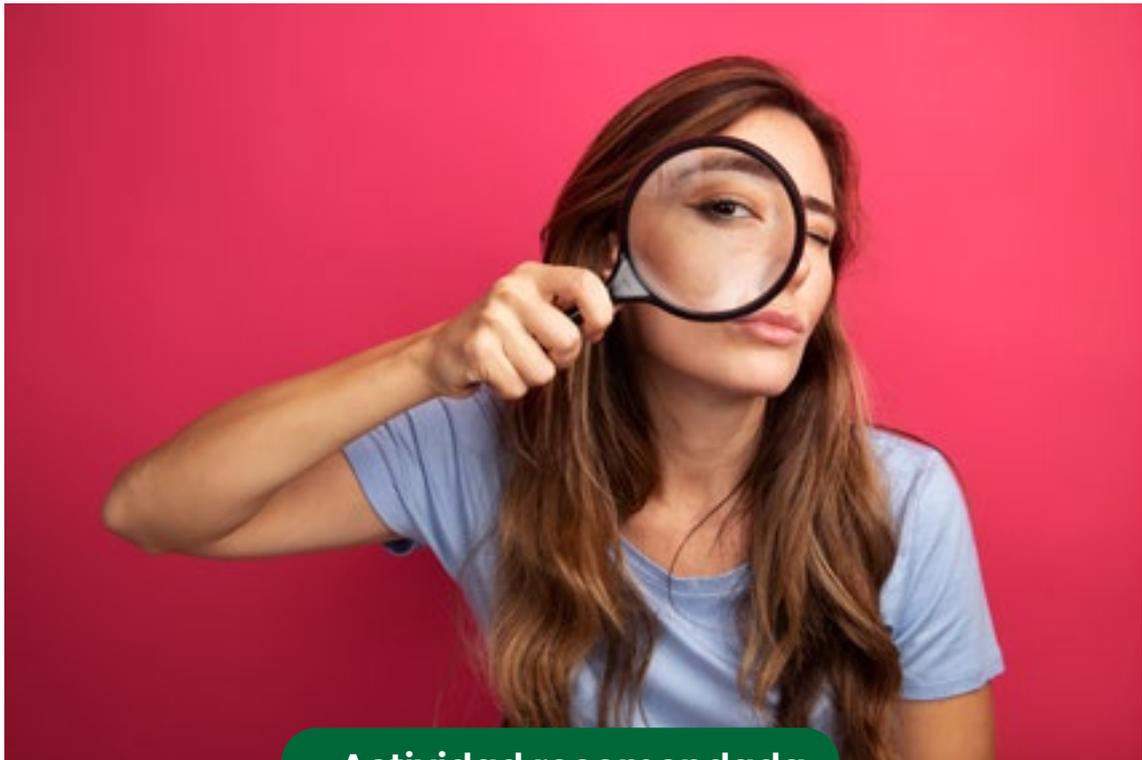
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Figura 10. Principios del derecho laboral



Fuente: Grijalva (2019)





Actividad recomendada

1. Investigue acerca de los alcances de las reformas que ha experimentado el Derecho Laboral en el Ecuador, en los últimos 10 años, su importancia y su repercusión en el ámbito laboral.
2. En relación a la primera actividad, responda la siguiente interrogante:
¿cuál considera usted que ha sido la meta más importante alcanzada por la clase obrera en nuestro país?
3. Busque en el siguiente enlace web:
<http://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/>
normativa relacionada con los principios peculiares del Derecho Laboral, escribiendo en el espacio correspondiente Derecho Laboral, principios peculiares.
4. A partir de noticias periodísticas del segundo trimestre del 2020 sobre empleo, desempleo, migraciones, despidos, etc., estudie y analice los principios y derechos laborales que se encuentran inmersos o vulnerados.





Resultado del aprendizaje

Comprende y utiliza el derecho laboral, sabe sobre la importancia del derecho laboral en cuanto a su carrera

Contextualización

Una vez ya teniendo bases, sobre lo que es el derecho, generalidades del derecho laboral, no nos queda más que comenzar a abordar los temas referentes al Código del trabajo, conocer a profundidad el derecho laboral ecuatoriano.



De los derechos de los trabajadores

En este tema, vamos a conocer sobre los derechos que tiene el trabajador ecuatoriano según la legislación vigente (Código de Trabajo), conoceremos sobre las definiciones y características de los derechos.

REMUNERACION

Tal como lo determina el Art. 328 de la Constitución Política de la República: “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.

Determinación de la remuneración:

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 deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración. (Art. 79 CT.)

Remuneración básica:

Tal como lo establece el Art. 81 del Código del Trabajo, los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales.

En ese sentido se debe establecer cuáles son los mínimos legales, es decir el salario básico, es la retribución económica mínima (425\$) 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 remunera-



ciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley (Núñez. 2017).

Forma de pago:

En todo contrato de trabajo se debe estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratan de labores estables y continuas (Núñez. 2017).

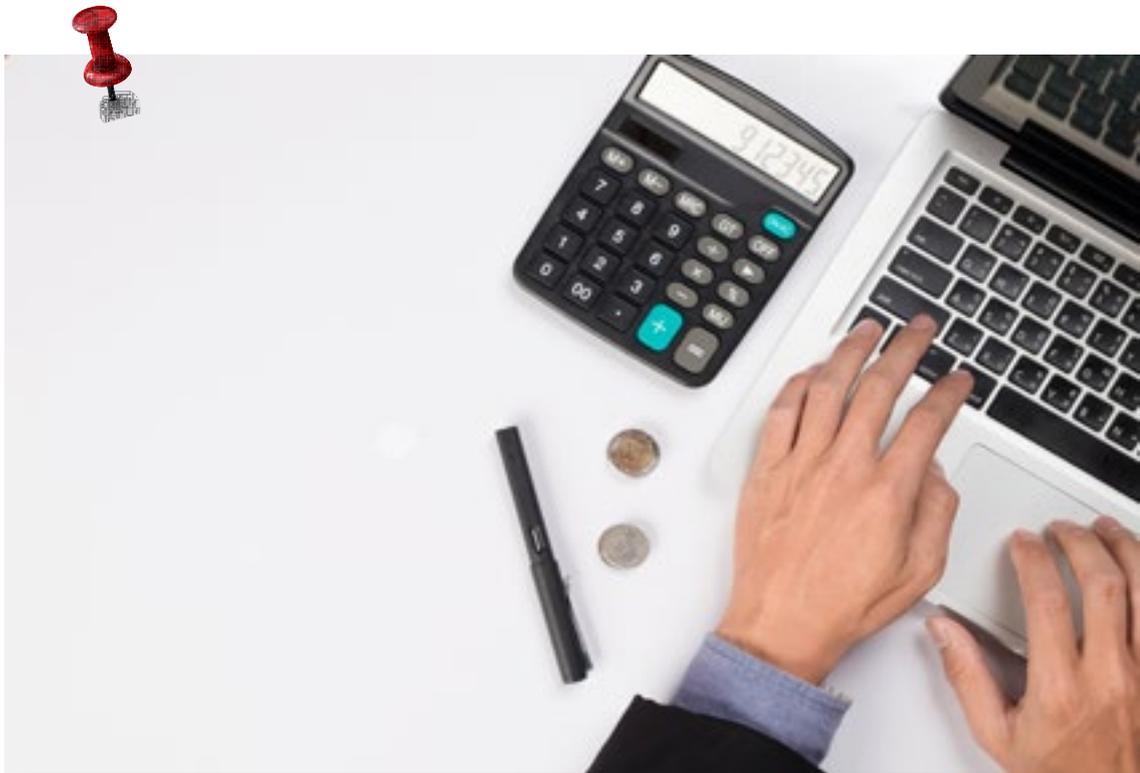
De igual manera se deben pagar los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente. (Art. 82 CT.)

Remuneraciones adicionales:

La decimotercera remuneración o bono navideño. - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

Acumulación. - A pedido por escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor puede recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.





La decimotercera remuneración se calcula de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo. (Art. 111 CT)

La decimocuarta remuneración. - Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. (Art. 113 CT)

Acumulación. - A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor puede recibirse de forma acumulada, 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 debe observar el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

Derecho a las utilidades

El Art. 97 del Código del Trabajo, establece que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas.

Para la determinación de las mismas, se tomará como base las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta.

Están obligados al pago y al registro regulado en el presente Acuerdo Ministerial los empleadores que sean personas naturales o jurídicas obligadas



a llevar contabilidad, incluidas las sociedades de hecho, sucesiones indivisas y patrimonios autónomos, con personal bajo relación de dependencia (Núñez. 2017).

Forma de pago

El 15% de las utilidades líquidas, se dividirán de la siguiente manera:

- a. El diez por ciento (10%) se dividirá entre todos los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el período económico correspondiente y que será entregado directamente al trabajador;
- b. Para el cálculo de éste 10% se tomará en consideración el tiempo de trabajo, sin realizar diferenciación alguna con el tipo de ocupación del trabajador. La cantidad que debe percibir cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 10% de utilidades, por el tiempo en días que este ha trabajado, dividido para la suma total de días trabajados por todos los trabajadores;
- c. El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a las cargas familiares, Y cuando no existieren cargas de ningún trabajador, el 5% de participación de utilidades será repartido entre todos los trabajadores de manera equitativa considerando la proporcionalidad del tiempo trabajado;
- d. En caso de fallecimiento del trabajador, los herederos deberán presentar la posesión efectiva, para la cancelación del 5% de utilidades;
- e. Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta (Art. 104 CT).

Derecho al fondo de reserva

Tiene derecho a gozar de este beneficio, todo trabajador que preste servicios por más de un año al mismo empleador; a partir del primer año. Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tiene derecho al fondo de reserva; más si regresa a servir al mismo empleador, se suma el tiempo de servicio anterior al posterior, para efectos del cómputo del año referido anteriormente (Núñez. 2017).



Tal como lo determina el Art. 149 de la Ley de Seguridad Social, cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador tiene la obligación de remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.

Determinación del fondo de reserva

Para determinar el valor a pagarse por concepto de fondos de reserva, se debe tomar en cuenta los ocho puntos treinta y tres por ciento 8.33% del sueldo o salario percibidos por el trabajador durante el mes, en los que se incluyen lo percibido por trabajo suplementarios y extraordinarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios y todo ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y los beneficios que representan los servicios de orden social. (Art. 95 y 196 CT.

Así como tenemos derecho, los empleados tienen obligaciones, estas obligaciones se las detalla en el Art. 42 del Código de Trabajo.

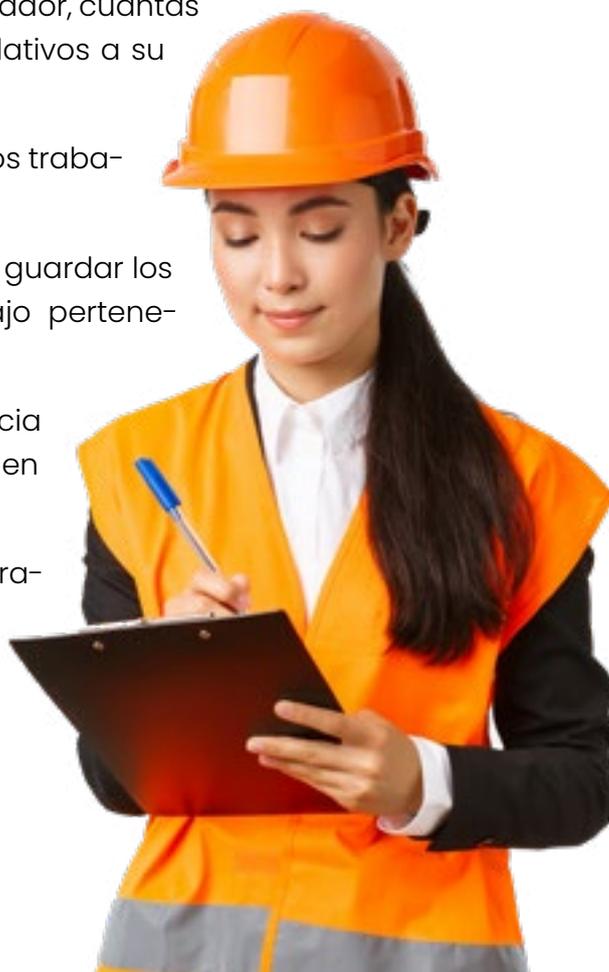
Obligaciones generales.- Tal como lo establece el Art. 42 del Código del Trabajo, son las obligaciones del empleador:



1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo;
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;
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 CP.; 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;
4. 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;
5. 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;
6. 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, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro de datos como la actualización de los mismos se lo debe practicar dentro de los treinta días siguientes posteriores al ingreso, incluyendo, de ser el caso la calidad de personas trabajadoras sustitutas o con discapacidad que se encuentren dentro del porcentaje de inclusión laboral conforme lo establecen los artículos 47 y 48 de la Ley orgánica de Discapacidades. El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a una multa establecida en el Art. 628 del Código del Trabajo, la multa se impondrá por cada trabajador sobre el cual se haya incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0309, R.O. No. 943 - 13 - II- 2017)



7. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
8. 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;
9. Respetar las asociaciones de trabajadores;
10. 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;
11. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
12. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
13. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo;
14. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
15. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;
16. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo;
17. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;



18. 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;
19. 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;
20. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
21. 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;
22. 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;
23. 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;
24. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
25. 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;
26. 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;
27. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;





28. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
29. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
30. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
31. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva;
32. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos,



a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Para hacer efectivo esta disposición, los empleadores harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades y demás normas relativas al tema;

33. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 del Código del Trabajo; y,
34. Las empresas con más de cincuenta trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año (Art. 42 Código de trabajo)
35. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo;
36. 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;
37. 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 CP.; 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;
38. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubi-



- cados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños;
39. 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;
 40. 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, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro de datos como la actualización de los mismos se lo debe practicar dentro de los treinta días siguientes posteriores al ingreso, incluyendo, de ser el caso la calidad de personas trabajadoras sustitutas o con discapacidad que se encuentren dentro del porcentaje de inclusión laboral conforme lo establecen los artículos 47 y 48 de la Ley orgánica de Discapacidades. El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a una multa establecida en el Art. 628 del Código del Trabajo, la multa se impondrá por cada trabajador sobre el cual se haya incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0309, R.O. No. 943 - 13 - II- 2017)



41. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
42. 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;
43. Respetar las asociaciones de trabajadores;
44. 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;
45. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
46. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
47. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo;
48. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
49. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;
50. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo;
51. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
52. 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;





53. 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;
54. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
55. 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;
56. 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;
57. 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;
58. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;



59. 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;
60. 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;
61. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
62. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
63. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
64. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
65. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva;
66. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año





de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Para hacer efectivo esta disposición, los empleadores harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades y demás normas relativas al tema;

67. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 del Código del Trabajo; y,
68. Las empresas con más de cincuenta trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año (Art. 42 Código de trabajo)

Actividad Recomendad: Realizar un cuadro conceptual sobre los demás derechos del trabajador ecuatoriano



Contrato individual

En esta semana se abordará lo que es el contrato individual del trabajo, sus características y clasificaciones, se solicita que se encuentre muy atento a este capítulo, ya que aquí se verá la importancia del derecho laboral.

El Dr. Granizo en el texto guía precisa la importancia de un contrato aludiendo lo siguiente: "En un juicio de trabajo el presupuesto fundamental es que la o el accionante debe demostrar la existencia del contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 8 del Código Laboral en análisis, siendo por tanto necesario, que dentro del proceso aparezcan los tres requisitos que lo conforman; esto es, prestación de servicios lícitos y personales, subordinación jurídica y remuneración". (Granizo, G.A. p.45)

El Dr. Granizo, establece que un contrato debe establecerse siempre bajo las premisas fundamentales garantizando que el mismo sirva como apoyo en caso de que una de las partes pueda solicitar las salvedades judiciales en caso de una controversia legal.

Definición

La definición del contrato de trabajo o contrato laboral, la podemos encontrar en el Art. 8 del Código trabajo, en el cual determina que existirá dos partes, la primera será la persona que presta sus servicios lícitos y personales más conocida como trabajador, y la segunda persona es la que se obliga a pagar una contraprestación por esos servicios, conocida como empleador.

Naturaleza Jurídica

Es preciso anotar que el contrato de trabajo tiene autonomía jurídica propia, ya que al surgir el contrato individual se pretendió englobarlos en los contratos de arrendamiento, compra venta, sociedad y mandato; razón por la cual hoy por hoy trascendentalmente se quiere establecer especiales normas sustantivas y adjetivas que lo regulen e interpreten, para lograr una correcta definición en su esencia y se lo pueda diferenciar de otros tipos de contrato.





Características del contrato individual de trabajo

Estimo que es imprescindible recordar que la aparición de la legislación laboral no desplazó las normas del Código Civil y por lo tanto dentro de este cuerpo legal encontramos la definición de contrato o convención y como tal se establece que es el acto por el cual una persona se obliga para con otra u otras para dar, hacer o no hacer alguna cosa; que por con siguiente el mismo es personal, bilateral, oneroso, conmutativo, principal, consensual, pero que también puede ser nominado y de tracto sucesivo; estos elementos deben quedar plenamente determinadas estas características, para evitar confusiones.

Naturaleza especies

Estos contenidos se ubican en los artículos desde el 8 al 34 del Código del Trabajo.

Naturaleza

La naturaleza del contrato individual es:

- Laboral porque se sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo.
- De ámbito privado, generalmente se aplica en instituciones empresas privadas o para empleadores a título personal; excepcionalmente se aplica para los obreros del sector público.



Definición

De conformidad con el Código del Trabajo:

- El 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.

Elementos esenciales

- El contrato individual de trabajo contiene esencialmente:
- El acuerdo de las partes.
- La prestación de servicios lícitos (actividades no prohibidas por la ley) y personales (no a través de terceras personas).
- La relación de dependencia o subordinación donde el trabajador se somete a las órdenes e instrucciones del empleador (horario, lugar de trabajo, etc.).
- El pago de una remuneración, emolumento o contraprestación que el empleador entrega al trabajador como pago por el servicio prestado.

Adicionalmente, es necesario referirnos a las partes contratantes y el registro.

Veamos:

Figura 6. Definición de trabajador y empleador

<p>▶ TRABAJADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador, que es quien se obliga a prestar su servicio o ejecutar una obra y puede ser: <ul style="list-style-type: none"> - Empleado, cuando los servicios que presta son intelectuales o intelectuales y materiales a la vez. - Obrero, cuando los servicios prestados son de carácter material.
<p>▶ EMPLEADOR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El empleador, que puede llamarse también empresario o patrono, (puede ser persona natural o jurídica) y es a favor de quién el trabajador presta el servicio.

Fuente: Cárdenas (2015)



! OJO !

IMPORTANTE:

Cuando nos referimos al sector privado, todos los trabajadores se encuentran amparados por el Código del Trabajo; es decir, tanto empleados como obreros.

En el sector público los trabajadores (obrerros) se acogen al *Código del Trabajo*; mientras que los servidores públicos, se rigen por su propia Ley (*Ley Orgánica de Servicio Público*).

Actividad recomendada:

Prepare un mapa conceptual sobre el contrato laboral

Semana 11

Dentro del tema de los contratos debemos tomar en cuenta, cuales son los tipos de contrato existentes, viendo una vez la definición, mas resumida, es el acuerdo de voluntades entre dos partes, el trabajador y el empleador, con el objetivo de que una de las partes, considerada trabajador preste servicios lícitos y personales y la otra parte llamada empleador, pague o de una retribución por esos servicios lícitos y personales.

Ahora bien, cuales son los tipos de contrato laborales, existentes en el Ecuador, según nuestro código de trabajo, tenemos los siguientes:

Art. 11 y siguientes del Código del Trabajo, tomando en cuenta la reforma publicada en el Registro Oficial No. 483 del 20 de Abril de 2015, son los siguientes:

- a. Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal
- b. A sueldo, a jornal, en participación y mixto
- c. Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional
- d. Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a



destajo; y,

e. Individual, de grupo o por equipo

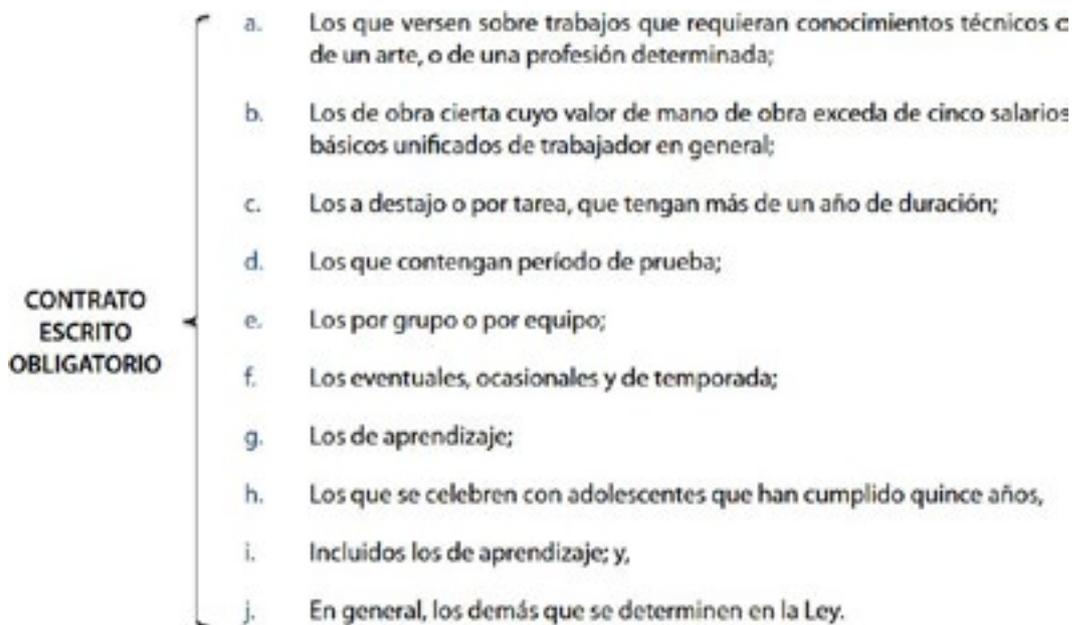
Es importante señalar que en el Art. 15 que se refiere al período de prueba, reformado mediante Registro Oficial No. 483 del 20 de abril de 2015, señala “En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días”.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado libremente el contrato de trabajo.

Anteriormente el Art. 17 del Código del Trabajo permitía la posibilidad de celebrar contratos por horas, sin embargo, el Mandato No. 8 de la Asamblea Nacional Constituyente lo derogó, por lo que desde el mes de mayo del 2008 ya no es posible la celebración de este tipo de contratos.

Ahora bien, debemos tomar en cuenta, que una formalidad de los tipos de contrato, deberán ser celebrados por escritos, pero existen tipos de contrato, que tienen la obligatoriedad de celebrarlo por escrito, y estos son:

Figura 7. De los contratos laborales



Fuente: Cárdenas (2015)

Actividad recomendada:

Prepare un organizador gráfico sobre los contratos laborales



En el Art. 21 del Código del Trabajo, encontramos los requisitos que deberán consignarse en el contrato escrito de trabajo:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

IMPORTANTE

Los contratos de trabajo están exentos de todo impuesto o tasa.

De conformidad con las reformas vigentes, en todo lo que no estuviere expresamente previsto en el Código del Trabajo, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

De las jornadas de trabajo, descansos y vacaciones

Para introducirnos en este tema, debemos tener claro la definición, es muy importante revisar cuales jornadas existen en el Ecuador, que serán divididas por su origen, por su duración y día en las cuales se labora, las jornadas ordinarias especiales de menor duración, las jornadas especiales de mayor duración, la jornada extraordinaria, la jornada suplementaria, descansos, vacaciones, definiciones y regulación de las mismas.

Para un mejor entendimiento sobre el presente capítulo hay que tomar en cuenta que se encuentra detallado en el Código de Trabajo ecuatoriano desde el artículo 47 al artículo 78.





De las jornadas de trabajo: una definición acertada, es que, es el número de horas que se emplean legalmente en una semana, las mismas que tienen la característica de no ser mayor a las 40 horas semanales, ni 8 horas al día, lo que se debe tomar en consideración, es que las jornadas de trabajo tienen clasificación, no siempre serán como lo detallado en anterioridad (Nuñez, 2017)

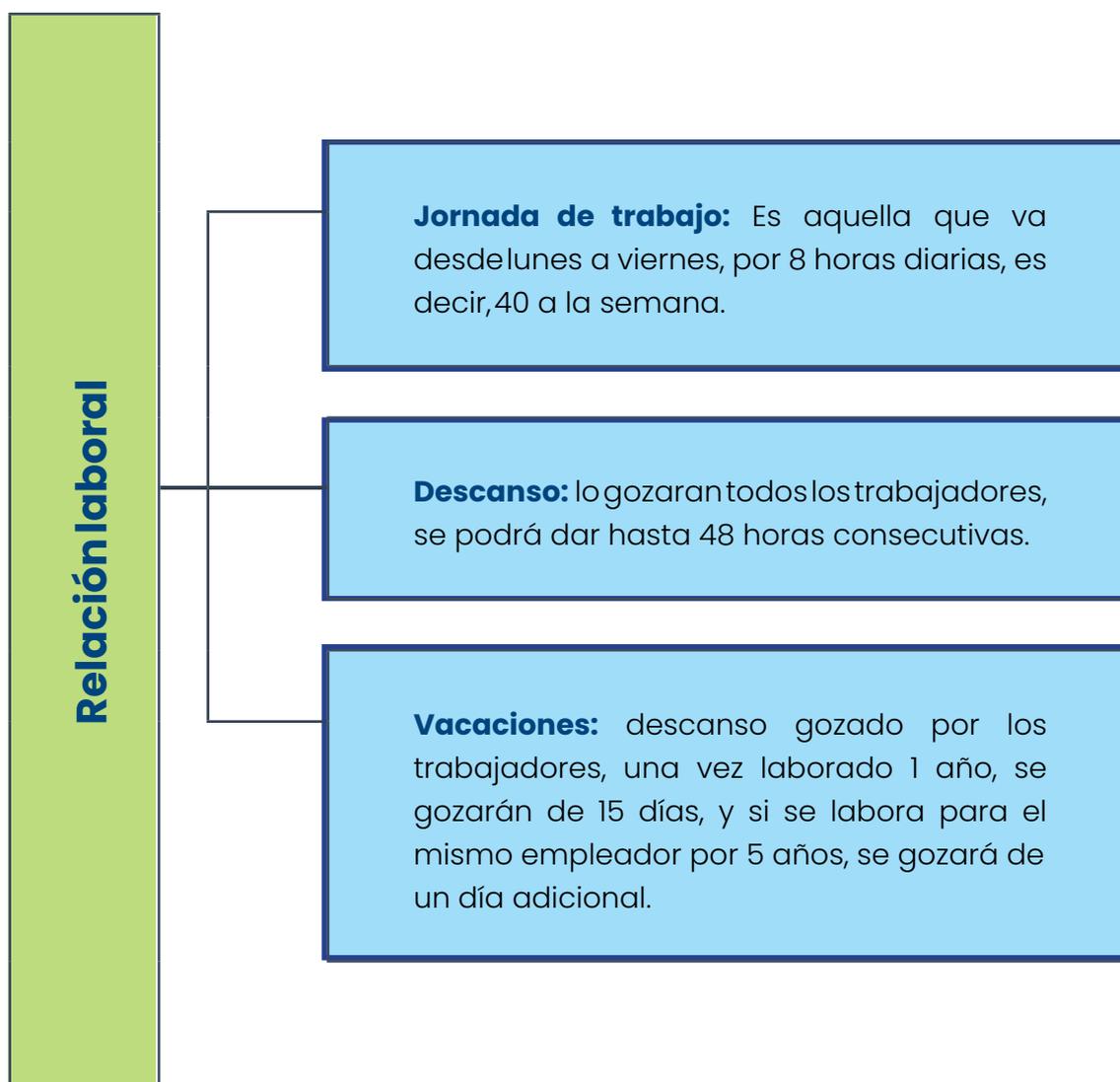
Descansos: Son interrupciones del trabajo, ya que es necesario que el trabajador pueda tener una recuperación física y psíquicamente, por el cansancio que llega a generar la actividad laboral o a su vez la tarea que fue encargada, los descansos se dividen en: diarios, forzosos y obligatorios. Estos se encuentran regularizados por el Código de Trabajo.

Vacaciones: Es un derecho que tiene el trabajador, es imperativo el descanso de la persona que labora 1 año dentro de una empresa o institución, gozara de 15 días de vacaciones y quienes laboran para el mismo empleador a partir del 5to año tiene un día adicional para cada año excedente. También se puede acumular hasta por tres años de no haber gozado o no haber utilizado las vacaciones (Nuñez, 2017).



Para un mejor entendimiento, prestar atención al cuadro siguiente:

Figura 8. De la Relación Laboral



Fuente: Grijalva (2021)

Actividad recomendada:

Haga un mapa mental sobre las jornadas de trabajo existentes



CAUSAS DE SUSPENSION DEL CONTRATO LABORAL

Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la ejecución del contrato, este no se termina, sino que cesan parcialmente sus efectos por cierto tiempo para luego reanudar la relación laboral.

La suspensión, que es una garantía de la estabilidad, puede ser total o parcial y es distinta de las interrupciones producto del goce de vacaciones, descansos y permisos.

Causas de suspensión. - El Código del Trabajo, no determina expresamente los casos de suspensión del contrato de trabajo, sin embargo, estas pueden estar motivadas ya sea por disposición de la ley; por causas biológicas, administrativas, sociales o económicas, entre las que podemos enunciar las siguientes:

- **Visto bueno.** - En los casos de visto bueno el inspector del Trabajo puede disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. (Art. 622 CT.);
- **Enfermedad no profesional.** - Es uno de los casos más comunes de suspensión de la relación laboral y durante este tiempo, el empleador no puede desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador que padezca de enfermedad no profesional, siempre y cuando esta no exceda de un año. (Art. 175 CT)
- **Maternidad.** - Así mismo, se suspende la relación laboral, como consecuencia de la enfermedad de la trabajadora derivada del embarazo o parto; esta suspensión no puede exceder de un año.

En este caso, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas de descanso obligatorio.

Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara (Art. 195.1 CT).



- **Riesgos del trabajo.** - La enfermedad profesional, es decir aquella afección causada por el ejercicio de la actividad o labor que realiza el trabajador; o a su vez un accidente de trabajo, son causas para la suspensión del contrato de trabajo. Si la incapacidad dura más de un año, se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato de trabajo se termina.

Cuando la incapacidad es temporal, el trabajador tiene derecho a recibir desde el día siguiente a la incapacidad, una pensión equivalente al 80% de la última remuneración.

- **Huelga.** - La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, la que a su vez genera la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Durante el tiempo que dure la huelga, los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración (Nuñez, 2017)
- **Paro patronal.** - El paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedan suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a remuneración (Art. 525 CT).
- **Becas de perfeccionamiento.** - Entre las obligaciones determinadas al empleador, está la de conceder permiso o declarar en comisión de servicios 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.

El becario, al regresar al país, tiene la obligación de prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa (Art. 42, #27 CT).

- **Caso fortuito y fuerza mayor.** - También se interrumpe el trabajo, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de los trabajadores y empleadores.

Durante este período el empleador abonará la remuneración correspondiente, sin perjuicio de que los trabajadores recuperen el tiempo perdido (Art.60 CT).



- **Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.**
 - El artículo innumerado a continuación del Art. 152 del Código de Trabajo, faculta para que el trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tengan derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplica también para el caso de padres o madres adoptivos. Concluida la licencia o permiso sin remuneración la trabajadora podrá acogerse al permiso de lactancia (jornada de seis horas de trabajo), en cualquier momento previo a que transcurran los doce meses posteriores al parto.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre pueden solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieron acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantiza las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deben ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.



Actividad recomendada;
Realice un resumen sobre las principales causas de suspensión



Terminación del contrato laboral

En este tema de la presente guía, vamos a conocer cuáles son las formas por dar terminado la relación laboral o un contrato laboral.



- **Por despido intempestivo.** - El despido intempestivo, no está definido en la ley, ni determinado en el Art. 169 del Código del Trabajo como causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo. Sin embargo, podemos definir al despido intempestivo como un acto unilateral, sin justificación expresa en la cual se puede observar la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo.
- **Por voluntad unilateral del trabajador.** - El trabajador al igual que el empleador puede dar por terminado el contrato individual del trabajo de manera unilateral por diversas causas y de distintas formas, así tenemos:
 - a. Por visto bueno;
 - b. Por desahucio; y,
 - c. Abandono intempestivo.



- d. Por visto bueno.** - La petición de visto bueno solicitada por el trabajador debe estar fundamentada en una de las causales previstas en el Código del Trabajo para éstos casos.

Actividad Recomendada: Realizar un cuadro e investigación sobre el desahucio, despido intempestivo y visto bueno.

Visto bueno

El visto bueno se puede considerar como la resolución del inspector de trabajo o de quien haga sus veces, pronunciada a solicitud de parte y según el procedimiento especial del Art. 569, por la que declara que existen y son legales los motivos aducidos para la terminación del contrato

Hay que recordar que el visto bueno no tiene una definición específica, se ha tenido que buscar en sentencias sobre la definición del visto bueno.

El visto bueno puede ser solicitado tanto por el empleador como por el trabajador, en los artículos 172 Y 173 del Código del trabajo, se encuentra sus causas.

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;



4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,





4. En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad



En este caso se solicita que se revise el siguiente acuerdo ministerial para saber cómo es el proceso del visto bueno:

<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/VIS-TO-BUENO-19-MAYO-1-signed.pdf?x42051>



Referencias bibliográficas

- Gordon Sarango J. (2014) Guía Didáctica de Introducción al Derecho. Loja Ecuador, Ediloja, 12 de julio 2014
- Granizo Gavidia, A. (2013). Código Laboral Comentado. Madrid – España: Editorial DYKINSON S.L.
- Cárdenas Carrión, G. (2015). Guía Didáctica de Derecho Laboral. Loja – Ecuador: Ediloja.
- Alvarado, T. & Tapia, L. (2015). Guía didáctica de Legislación Laboral y Social.
- Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, Ediloja: Loja–Ecuador.
- Ronquillo, Ulysses. Introducción al Derecho. Estudios Jurídicos. Recuperado el 16 de diciembre del 2021 en <http://estudiosjuridicos.wordpress.com/introduccion-al-derecho>
- Gordillo, Agustín. (2000) Introducción al Derecho. Fundación al Derecho Administrativo. Buenos Aires. Recuperado el 16 de diciembre del 2022 en http://www.gordillo.com/pdf/int_der/int_der.pdf
- Núñez. L. (2017). Manual Práctico Laboral, Editorial Cámara de Comercio de Quito, CCQ, Quito – Ecuador
- Constitución de la República del Ecuador. Asamblea Constituyente. Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre de 2008.
- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar.
- Asamblea Nacional del Ecuador. Registro Oficial N°. 483 del 20 de abril de 2015.



Imágenes:

- **Fotos:**

<https://pixabay.com/es/>

- **Gráficos:**

<https://www.freepik.com/home>

<https://all-free-download.com/free-vectors/>





FORMATO DE REVISIÓN DE GUÍAS GENERAL DE ESTUDIOS POR PARES ACADÉMICOS
(MODALIDAD A DISTANCIA)

IDENTIFICACIÓN DE LA GUÍA GENERAL DE ESTUDIOS		
TÍTULO DE LA GUÍA GENERAL DE ESTUDIOS DE LA ASIGNATURA: LEGISLACIÓN LABORAL		
FECHA DE ENTREGA DE LA GUÍA GENERAL DE ESTUDIOS DE LA ASIGNATURA: 31/8/2023	FECHA DE ENTREGA DE LA REVISIÓN REALIZADA: 17/10/2023	
2. DATOS DEL PAR ACADÉMICO (Los siguientes datos deben ser suministrados por el para académico y son de carácter obligatorio)		
NOMBRE Y APELLIDOS: Miguel Ángel Benavides Oleas	DIRECCIÓN: Av. Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de agosto	TELÉFONOS: 0998360030
CORREO ELECTRÓNICO: mbenavides@tecnologicopichincha.edu.ec	CIUDAD: Quito	PAÍS: Ecuador
CARGO: Docente tiempo completo	INSTITUCIÓN: Instituto Universitario Pichincha	ÁREAS DE INTERÉS: Derecho Laboral, Derecho Laboral Publico, Derecho Societario y Mercantil, Compras Públicas
ÚLTIMO TÍTULO ACADÉMICO OBTENIDO: Cuarto Nivel: Magister en Derecho Financiero, Bursátil y Seguros		Nº DE IDENTIFICACIÓN/ PASAPORTE: 1713327649

I. INSTRUCCIONES

1. Por favor responda **todas** las preguntas de este formulario.
2. Diligencie el formulario en computador.
3. **No modifique o altere las preguntas u opciones de este formulario.** La estructura de esta evaluación está planificada y responde a las políticas de publicación de las Guías General de Estudios de la MED.
4. Una vez finalice su diligenciamiento, debe devolverlo firmado vía e-mail a la persona que lo contactó.
5. Sea claro y preciso en sus respuestas.
Matriz - Quito
Dir.: Buenos Aires OE1-16 y Av. 10 de Agosto
(02) 2 238 291
www.tecnologicopichincha.edu.ec



6. Las respuestas del aparte de la fundamentación científica deben ser detalladas.
7. En caso de no poder cumplir con el plazo establecido, por favor informar oportunamente al equipo editorial de la MED.
8. En caso de detectar plagio, citación indebida o cualquier mala práctica, por favor comunicarlo al equipo editorial.

II. La guía de aprendizaje contiene:

ASPECTOS DE ESTILO A REVISAR	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Márgenes	OK	
Numeración de páginas	OK	
Jerarquización de títulos	OK	
Tipo de letra	OK	
No existencia de encabezados o pies de páginas	OK	
Viñetas estandarizadas	OK	
Referencias de cuadros / Gráficos	OK	
Portada en acuerdo a Manual de estilo	OK	
Índice	OK	
Estructura de la guía		
4 unidades	OK	
Resultados de aprendizaje	OK	
Autoevaluación por cada unidad	OK	
Recursos de la guía	OK	
Redacción	OK	
Ortografía	OK	
Referencia Bibliográfica Norma APA séptima edición	OK	
Informe anti-plagio	OK	



III. Fundamentación científica

ASPECTOS DE ESTILO A REVISAR	SI CUMPLE	NO CUMPLE
¿Los objetivos del texto están claramente enunciados y sustentados?	OK	
¿Utiliza una metodología adecuada para el desarrollo de los objetivos?	OK	
¿La presentación y argumentación de las ideas es coherente?	OK	
¿El manejo de conceptos, teorías y datos es preciso?	OK	
¿Existe relación entre el título, el problema, los objetivos, el marco teórico o metodológico y las conclusiones?	OK	
¿El tema es pertinente y brinda aportes a su área de conocimiento?	OK	

IV. Presentación de la información

ASPECTOS DE ESTILO A REVISAR	SI CUMPLE	NO CUMPLE
¿El autor utiliza un lenguaje claro y conciso?	OK	
¿Hay coherencia en la presentación y desarrollo de las ideas?	OK	
¿Las partes del trabajo se articulan entre sí y responden a los objetivos planteados?	OK	
¿Utiliza fuentes bibliográficas actualizadas (últimos tres años)?	OK	
¿Es adecuado el manejo del idioma por parte el autor (ortografía, redacción, sintaxis, puntuación)?	OK	
¿El texto se puede considerar original?	OK	



V. Recomendaciones

- Publicar sin modificaciones:
- Publicar con modificaciones:
- No publicar:

V. Comentarios adicionales

El trabajo es coherente y reúne los requisitos para su publicación:



FIRMA DEL EVALUADOR
Nombre: Msc. Miguel Ángel Benavides Oleas
ID: 1713327649

GUÍA LEGISLACION LABORAL PG 21-06-2024

< 1%
Textos sospechosos

0% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: GUÍA LEGISLACION LABORAL PG 21-06-2024.docx
ID del documento: e73cc810af65cc3abe2c4fe066a50ad63083b2fb
Tamaño del documento original: 3,91 MB

Depositante: PABLO FABIAN CARRERA TOAPANTA
Fecha de depósito: 21/6/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 21/6/2024

Número de palabras: 8523
Número de caracteres: 54.622

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuente considerada como idéntica

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	GUÍA DE DERECHO LABORAL Y PRIVADO PG 21-06-2024.docx GUÍA DE DE... #ffd5f El documento proviene de mi biblioteca de referencias 1 fuente similar	100%		Palabras idénticas: 100% (8523 palabras)

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	storageccqec.blob.core.windows.net https://storageccqec.blob.core.windows.net/documentos/MANUAL PRACTICO.pdf 60 fuentes similares	40%		Palabras idénticas: 40% (3523 palabras)
2	www.ecuadorencifras.gob.ec https://www.ecuadorencifras.gob.ec/LOTAIP/2017/DIJU/diciembre/LA2_OCT_DIJU_CODIGO TRABAJO... 57 fuentes similares	26%		Palabras idénticas: 26% (2328 palabras)
3	GUIA DERECHO LABORAL PUBLICO.docx GUIA DERECHO LABORAL PUBLI... #5d633c El documento proviene de mi biblioteca de referencias 7 fuentes similares	21%		Palabras idénticas: 21% (1798 palabras)
4	www.studocu.com Derecho Laboral Guía didáctica - Departamento de Ciencias ... https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-particular-de-loja/practicum-1/derecho-l... 4 fuentes similares	12%		Palabras idénticas: 12% (1039 palabras)
5	www.studocu.com GUIA Derecho Laboral Octubre 2020 - Modalidad Abierta y a ... https://www.studocu.com/ec/document/universidad-tecnica-particular-de-loja/derecho-laboral/guia-... 3 fuentes similares	10%		Palabras idénticas: 10% (893 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	educacion.gob.ec https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2022/03/Plan-Nacional-de-Educacion-y-For...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	dspace.unl.edu.ec https://dspace.unl.edu.ec/bitstream/123456789/7484/1/Edvy Amilcar Ortíz Gallardo.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
3	dspace.utpl.edu.ec https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3245/1/Naula Quinde Andrea Veronica.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
4	ru.dgb.unam.mx https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TE501000695077/3/0695077.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
5	www.pwc.ec https://www.pwc.ec/es/tax-news/TN51 - 15.pdf#:~:text=En caso de que la empresa de actividades,ha...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	http://estudiosjuridicos.wordpress.com/introduccion-al-derecho
2	http://www.gordillo.com/pdf/int_der/int_der.pdf
3	http://www.trabajo.gob.ec/biblioteca/

TECNOLÓGICO
UNIVERSITARIO
PICHINCHA



Buenos Aires OEI-16 y Av. 10 de Agosto



09123 456 789



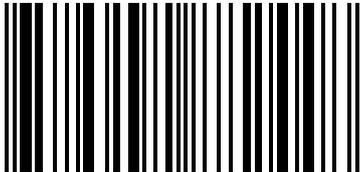
(02) 2 238 291



www.tecnologicopichincha.edu.ec



ISBN: 978-9942-8824-4-8



9789942882448

