

## BANCO DE PREGUNTAS FRECUENTES

### CONTRATOS

#### ¿Qué es un contrato de trabajo?

Contrato individual de trabajo es 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 en el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

#### ¿Cuál es la clasificación de los contratos?

CLASIFICACIÓN DE CONTRATO	CONCEPTO	CÓDIGO DE TRABAJO
Expreso y 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 tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.	<b>Art. 12</b>
A prueba	En todo contrato de aquellos a los que se refiere el Art. 14, 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	<b>Art. 15</b>
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.	<b>Art. 16</b>
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.	



A destajo	Cuando 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.	
Eventuales	<p>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.</p> <p>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.</p>	<b>Art. 17</b>
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.	
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.	



### ¿Cuáles son las formas de remuneración?

FORMAS DE REMUNERACIÓN	CONCEPTO	CÓDIGO DE TRABAJO
Sueldo y Jornal	Es la remuneración que se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.	<b>Art. 13</b>
Participación	Es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.	
La remuneración es mixta	Es cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.	

### ¿Cómo debe legalizar el empleador un contrato de trabajo?

- ✓ Ingresar a la página web: [www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec)
- ✓ Ingresar al link "contratos en línea"
- ✓ Registrar su empresa o persona natural
- ✓ Llenar datos empleador y trabajador
- ✓ Cargar el contrato previamente escaneado
- ✓ Imprimir el extracto
- ✓ Esperar a la revisión
- ✓ Una vez aprobado imprimir el turno.
- ✓ Acudir a la Delegación, el día y la hora señalada en el turno adjuntando todos los requisitos para ser atendido por el inspector de trabajo.

Nota: Una vez en el link de contratos en línea puede encontrar un archivo PDF en el cual consta el manual del usuario el cual explica paso a paso y con gráficos como cargar la información del contrato.

### ¿Si no existe un contrato escrito el trabajador pierde sus derechos?

El trabajador no pierde sus derechos en caso de no haber firmado contrato de trabajo, ya que el contrato también puede ser verbal o tácito y tendrá la misma validez que un contrato escrito.

### ¿Se puede contratar a una persona a medio tiempo?

Si, El contrato es jornada parcial permanente, que será pagado de manera proporcional de conformidad con el artículo 82 del Código de Trabajo<sup>1</sup>

### ¿Qué es la jornada de trabajo?

Es el tiempo diario que el trabajador destina a realizar sus tareas, pudiendo ser esta parcial (menor a 8 horas diarias) o máxima (8 horas diarias).

### ¿Qué es jornada parcial?

La definición de jornada parcial no se encuentra tipificada en el Código de Trabajo, sin embargo según el Mandato 8<sup>2</sup> señala que la jornada parcial es aquella cuya duración es menor a las 8 horas diarias. El contrato de trabajo a tiempo parcial puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada. En el primer caso, se producirá cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Este contrato deberá formalizarse necesariamente por escrito, y en él deben figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

### ¿Cómo se calcula el pago de la jornada parcial?

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

<sup>1</sup> Código de Trabajo Art. 82 Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

<sup>2</sup> MANDATO CONSTITUYENTE No. 8 Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

**¿Cuáles son los tipos de jornada de trabajo?**

<b>TIPOS DE JORNADA</b>	<b>CONCEPTO</b>	<b>Código trabajo</b>
Jornada máxima	<p>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.</p> <p>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.</p>	<b>Art. 47</b>
Jornada especial	<p>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.</p> <p>La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.</p>	<b>Art. 48</b>
Jornada nocturna	<p>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.</p>	<b>Art. 49</b>
Límite de Jornadas y Descansos Forzosos	<p>Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.</p> <p>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</p>	<b>Art. 50</b>

### **¿Qué es visto bueno?**

El visto bueno es una de las formas de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral. Es un trámite administrativo que se realiza con el patrocinio de un abogado, ante el Inspectoría de Trabajo, fundamentándose en las causales que menciona el art. 172 y 173 del Código del Trabajo.

### **¿Cuáles son las causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato (visto bueno)?**

Según el Art. 172 del Código de trabajo 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; revisar cual es el procedimiento
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. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
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.

Nota: El reglamento interno debe estar aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales

### **¿Cuáles son las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato (visto bueno)?**

Conforme al Art. 173 del Código de Trabajo, 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;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
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.

Nota: Para que se proceda con el visto el trabajador primero debe acudir a instancias judiciales con el fin de fundamentar y su denuncia ante la Inspectoría de trabajo

### **¿En qué casos el empleador no puede dar por terminado el contrato?**

De acuerdo con el Código de trabajo, Art. 174, no podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año. Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;
2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesada en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato. Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,
3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

### **¿Cuáles son los requisitos para que el empleador solicite el visto bueno?**

Los requisitos para solicitar el visto bueno son los siguientes:

- Presentar 3 originales de la solicitud del Visto Bueno dirigida al Inspector del Trabajo en la que debe constar: Dirección, número telefónico, correo electrónico del empleador y casillero judicial
- Copia del Nombramiento
- Copia del RUC
- Copia de cédula y papeleta de votación del representante legal
- Certificado de Obligaciones patronales emitido por el IESS
- Croquis para llegar al lugar de trabajo.
- En caso de solicitar la suspensión del trabajador deberá consignar el valor de la última remuneración

Los documentos deben ser presentados por recepción de documentos, luego en 24 horas será calificada la petición, concediéndose 2 días para la contestación.

Con la contestación o en rebeldía se continuara con el tramite señalándose día y hora para la diligencia de investigación y se emitirá la correspondiente resolución otorgando o negando el visto bueno.

### **¿Cuáles son los requisitos para que el trabajador solicite el visto bueno?**

Los requisitos para solicitar el visto bueno son los siguientes:

- Presentar 3 originales de la solicitud del Visto Bueno dirigida al inspector del Trabajo en la que debe constar: Dirección, número telefónico, correo electrónico del trabajador y casillero judicial.
- Copia de cédula y papeleta de votación.
- Croquis para llegar al lugar de trabajo.

Los documentos deben ser presentados por recepción de documentos, luego en 24 horas será calificada la petición, concediéndose 2 días para la contestación.

Con la contestación o en rebeldía se continuara con el tramite señalándose día y hora para la diligencia de investigación y se emitirá la correspondiente resolución otorgando o negando el visto bueno.