



INSTITUTO SUPERIOR  
TECNOLÓGICO  
DEL AUSTRO

# UNIDAD # 2: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ING. OMAR GUSTAVO GUILLÉN MGS.

# EL CONTRATO DE TRABAJO

- En esta unidad se definirá esta institución jurídica, sus características, los elementos esenciales que lo configuran y lo diferencian de otras modalidades contractuales contenidas en nuestra normativa legal. Se determinarán los sujetos que conforman la relación laboral, sus deberes, derechos y prohibiciones, de cuyo cumplimiento depende la armonía en el ambiente de trabajo, para concluir revisando cada uno de los contratos de trabajo previstos en nuestro Código Laboral.
- Lluvia de ideas, con términos sencillos definir al trabajo.

# LLUVIA DE IDEAS



# CONTRATO DE TRABAJO

- Institución jurídica central del derecho del trabajo que establece la relación jurídica entre **empleador y trabajador**, que se obligan por una parte a la prestación de **servicios lícitos y personales**, y por otra, al **pago de una remuneración**; y que regula, además, las condiciones en las que debe desarrollarse la actividad, periodo de labores, modalidad contractual, entre otras.

# DEFINICIÓN

- Cabanellas (1982) define al contrato de trabajo como: Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cae definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. (p. 73)

# DEFINICIÓN

- Código de Trabajo en su artículo 8, lo define: 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. (2005, art. 8)

# DEFINICIÓN

- Concordancia con lo dispuesto en el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador que establece “la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras, será bilateral y directa”. (2008, art. 327)

# DEFINICIÓN

- Relación jurídica entre empleador, persona natural o jurídica por cuenta de la cual se ejecuta la obra o se presta el servicio; y trabajador, quien se obliga a la prestación del servicio o ejecución de la obra; por la cual se contraen mutuos y recíprocos derechos y obligaciones, y que supone la consecución lícita de un objetivo.



# CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO



# CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. PERSONAL: El trabajador (persona natural) se compromete a la prestación de servicios lícitos y personales.

2. BILATERAL: Ambas partes de la relación laboral se obligan de forma recíproca.

3. ONEROSO: Cada parte se grava en beneficio de la otra.

4. CONMUTATIVO: Las obligaciones de cada una de las partes son equivalentes.

5. PRINCIPAL: Su existencia no depende de otro contrato, es decir subsiste por sí solo.

6. NOMINADO: Cuenta con denominación propia e individualidad.

7. DE TRACTO SUSCESIVO: Cumplimiento de obligaciones en un periodo determinado.

8. CONSENSUAL: Se perfecciona mediante el consentimiento (voluntad) libre de las partes.

# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- Granizo (2011), con respecto al Contrato de Trabajo, precisa: 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 artículo 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. (p. 13)

# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- Por lo señalado, es necesario, para que surja la relación laboral, la concurrencia de estos elementos que vienen a ser el nexo para configurar una relación jurídica de tipo eminentemente laboral entre empleador y trabajador.

**Servicios Lícitos y  
personales**



**Remuneración**




**Subordinación o  
Dependencia**



**Voluntad de las  
partes**






# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 1. Servicios Licitos: Las actividades objeto del contrato de trabajo, deben estar enmarcadas dentro de la ley, para que éste pueda tener validez.

El trabajo debe ejecutarse en forma personal por el trabajador, es decir que para cumplir el mismo, no debe existir la concurrencia o subcontratación de otras personas, en vista de que el elemento indispensable de la prestación de los servicios personales se desnaturalizaría con la concurrencia de otras personas para el cumplimiento del mismo.

# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO


- 2. Subordinación o Dependencia: Este elemento enmarca las actividades que deberán ser ejecutadas bajo la dirección del empleador. Es aquella subordinación por la cual el trabajador deberá respetar y acatar las decisiones que adopte el empleador sobre las actividades propias de la empresa, régimen disciplinario y ejecución de tareas. Por lo tanto, se lo entiende desde dos dimensiones:
  1. La facultad jurídica del empleador para emitir directrices.
  2. La obligación jurídica del trabajador de acatar sus disposiciones.



# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 3. Voluntad de las Partes: Al establecer que el contrato de trabajo es un convenio, se puede concluir que para que pueda llevarse a efecto debe existir un acuerdo de voluntades entre las partes, quienes tienen la libertad de establecer las condiciones que van a regir la relación laboral y, consecuentemente aceptarlas, debiendo estar libre de cualquier vicio que ocasionaría legalmente su nulidad.





# ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 4. Remuneración: Es la contraprestación que debe realizar el empleador en beneficio del trabajador por los servicios prestados o la obra ejecutada; misma que debe estar fijada por el convenio directo entre las partes, por las disposiciones legales, los contratos colectivos, de ser el caso, o la costumbre del lugar.

# SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

- Empleador

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, art. 10).

- Trabajador

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador, y puede ser empleado u obrero (Código del Trabajo, 2005, 16 de diciembre, art. 9). En el siguiente gráfico podrá analizar la definición dada por la norma laboral.

## EMPLEADO

Predomina la parte intelectual  
o inmaterial

Sueldo



## OBRERO

Hay predominio del elemento  
material

Salario





Es importante señalar que el derecho laboral históricamente ha establecido un sistema de protección legal a la persona trabajadora, como respeto a su dignidad humana, por cuanto es dueño únicamente de su mano de obra, frente a un empleador que es dueño de los medios de producción, quien tiene la facultad de dirección y disciplina, quien impone las condiciones de trabajo.



Es por tanto que para equiparar esta balanza, las normas legales establecen más derechos para los trabajadores por medio de distintos instrumentos legales.

## EMPLEADOR

## TRABAJADOR

Facultad  
dirección y  
disciplina

Impone  
condiciones

Dueño medios  
producción

Dignidad  
Humana

Dueño  
mano de obra



EMPLEADOR

TRABAJADOR

Dueño medios  
producción

Más  
derechos

Reformas  
Legales

Código  
del trabajo

Principios  
Derecho del  
trabajo



# OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SUJETOS

- Tarea Autònoma entrega XX de XXXXX
  - Obligaciones del Empleador
  - Prohibiciones del Empleador
  - Obligaciones del Trabajador
  - Prohibiciones del Trabajador
  - Clasificación del Contrato individual del trabajo (Código de Trabajo)

# POR LA FORMA DE CELEBRARLO



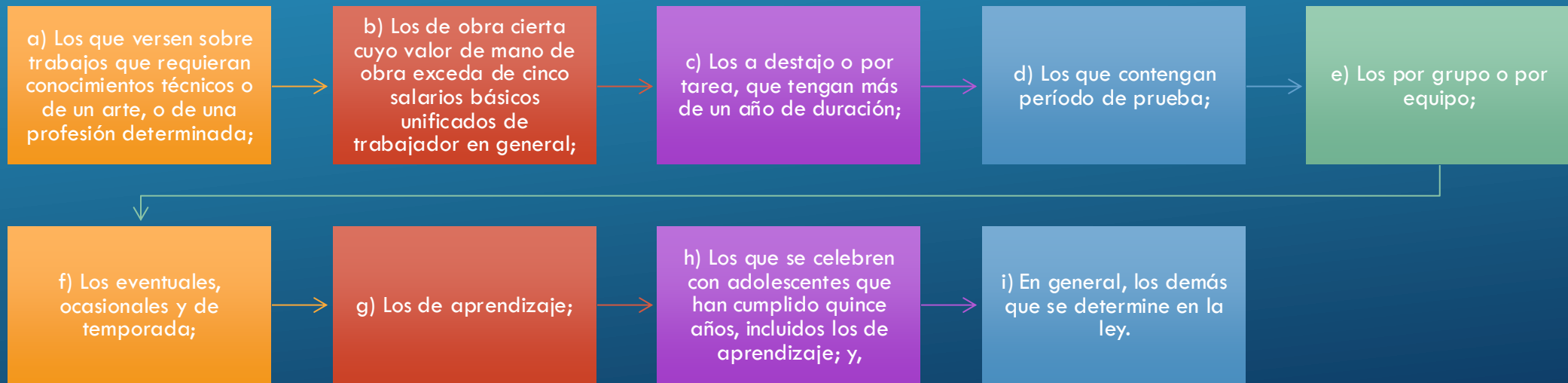
## CONTRATO EXPRESO



El trabajador y empleador establecen las condiciones en las que se desenvolverá la relación laboral, pudiendo ser estas verbales o escritas.



# CONTRATO EXPRESO: ESCRITO



# CONTRATO EXPRESO: ESCRITO



## CLAUSULAS DEL CONTRATO ESCRITO



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;



**Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.**



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.

# POR LA FORMA DE CELEBRARLO



## CONTRATO TÁCITO



El Código del Trabajo en el inciso segundo del artículo 12 establece que “a falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador”.



En otras palabras, el artículo precedente prescribe claramente que existirá contrato de trabajo, cuando una persona ejecute una actividad a nombre de otra. Y, en cuanto a su regulación, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 ibídem:

En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres de lugar, en la industria trabajo de que se trate. En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen a lo expresos y producirán los mismos efectos.

# CONTRATO TÁCITO

- La Constitución de la República del Ecuador, garantiza los derechos de las personas trabajadoras, bajo la modalidad de contratación tácita, puesto que en el artículo 66 numeral 17 consagra que “nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso...”, con lo cual se avala la retribución económica por la actividad realizada.

# CONTRATO TÁCITO

- Según Gebremichae (2018), define como: Los contratos tácitos no son ni orales ni escritos.
- Estos contratos suelen provenir de experiencias pasadas. Cuando la relación de trabajo entre empleador y trabajador está sobreentendida, aunque no esté expresamente estipulado.
- Así mismo Enríquez (2014), manifiesta: Contrato tácito Acuerdo de palabra. Es toda relación de trabajo que se genera entre un patrono y un empleado. No hace falta firmar un documento. Por ejemplo, cuando una persona contrata a un trabajador para que realice una labor por un monto específico.

# CONTRATO TÁCITO

- Ejemplo: Con la existencia de una empresa familiar (textil), el hijo trabaja en reemplazo de la dueña (madre), para en ella poder ayudar a su familia.

Su madre le paga por ayudar en la empresa textil, por qué aunque no firmado un contrato, el trabaja las ocho horas (la jornada completa), y le otorgan todos los derechos como trabajador, es tácito porque se sobre entiende que aunque es familia de los dueños de la empresa, se encuentra trabajando y por ello recibe remuneración.



# POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN



- CONTRATO A SUELDO
- El artículo 13 del Código del Trabajo establece que en los contratos a sueldo y a jornal, la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo.
- El artículo 80 ibídem señala que sueldo es “la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”
- El sueldo se cancela por meses, sin suprimir los días no laborables. Es decir para la fijación del mismo no depende la cantidad de trabajo realizada.

# POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN

- CONTRATO A JORNAL
- El artículo 13 del Código del Trabajo establece que en los contratos a sueldo y a jornal, la remuneración se pacta tomando como base cierta unidad de tiempo.
- El artículo 80 ibídem señala que sueldo es “la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado”
- El sueldo se cancela por meses, sin suprimir los días no laborables. Es decir para la fijación del mismo no depende la cantidad de trabajo realizada.





# POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN

- CONTRATO EN PARTICIPACIÓN

- Es el contrato en el cual el trabajador tiene parte en las utilidades generadas del negocio, del empleador, como forma de remuneración de su trabajo, con recursos que han sido generados por la producción del negocio.

- Para Barzallo (2012) el contrato en participación

Se aplica generalmente a los vendedores, o de cobranzas, el fundamento de este tipo de contrato es el que el esfuerzo generado por el trabajador sea retribuido por un pago que por supuesto tiene que ser superior al mínimo y de gran beneficio para el mismo incentivándolo a seguir cada vez con mayor esfuerzo en ventas o cobranzas. (p. 46)

# POR LA FORMA DE REMUNERACIÓN



- CONTRATO MIXTO

Según el inciso tercero del artículo 13 del Código del Trabajo “la remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo”. Es importante señalar que en base a esta remuneración se cancelarán los beneficios adicionales, como décima tercera y cuarta remuneración, así como los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- PEA4. Elabore una acta de terminacion de la relacion laboral

# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN



- POR TIEMPO INDEFINIDO
- Conforme a las reformas introducidas por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del trabajo en el hogar, se implanta al contrato individual de trabajo a tiempo indefinido como la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, cuya extinción únicamente se producirá por las causas y conforme a los procedimientos establecidos.
- Se exceptúan de lo dispuesto:
  - a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
  - b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
  - c) Los de aprendizaje; y,
  - d) Los demás que determine la ley.

# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN



- POR PERIODO DE PRUEBA
- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.
- Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN



- POR PERIODO DE PRUEBA
- No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores.
- Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN



- POR PERIODO DE PRUEBA
- La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN



- TEMPORADA
- Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran.
- Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.



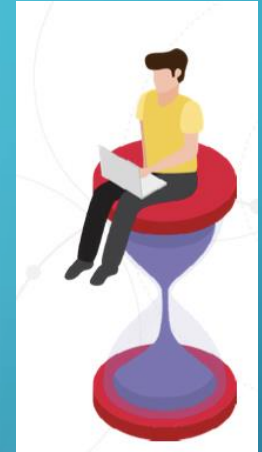
# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN

- EVENTUAL
- 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.



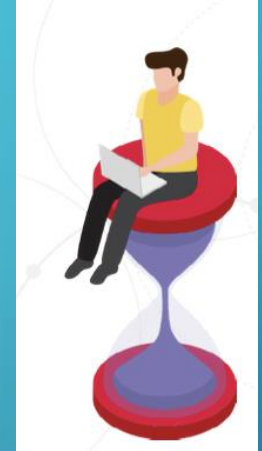
# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN

- EVENTUAL
- 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.

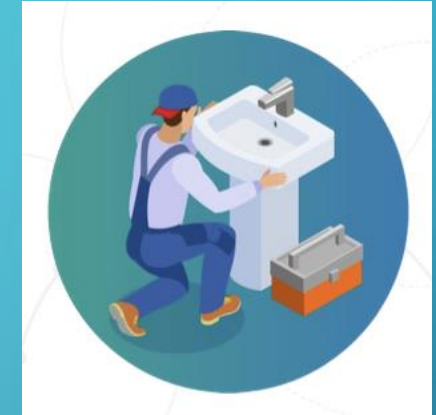


# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN

- EVENTUAL
- 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 de salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

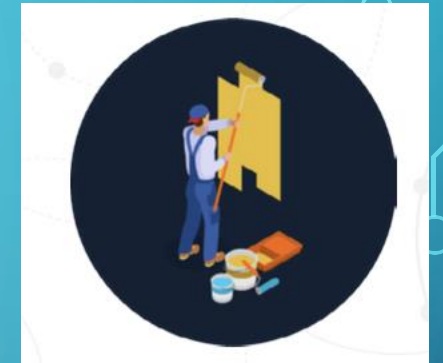


# POR EL TIEMPO DE DURACIÓN



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

# POR LA FORMA DE EJECUCIÓN



- POR OBRA CIERTA
- Se entiende por contrato por obra cierta, cuando el trabajador toma a cargo suyo la ejecución de una labor determinada, a cambio de una remuneración que comprende la totalidad de misma, sin considerar el tiempo que se invierta en su ejecución.

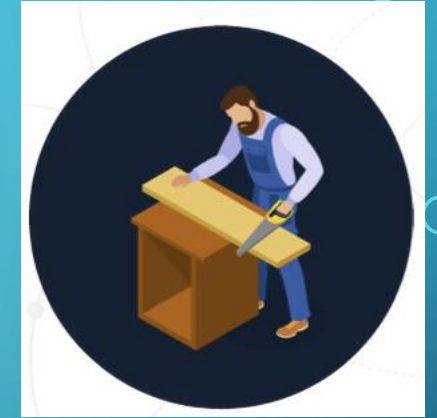
# POR LA FORMA DE EJECUCIÓN

- POR OBRA O SERVICIO DEL GIRO DEL NEGOCIO
- Son una figura jurídica implementada por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, de abril de 2015; su objetivo radica en que el empleador pueda contratar trabajadores únicamente por el tiempo que dure la obra o servicio requerido, sin necesidad de incorporarlos de forma permanente.
- El Acuerdo Ministerial 242, de octubre de 2015, contiene las normas que regulan esta clase de contratos, que regirá para la ejecución de obras de construcción dentro del giro del negocio; y ejecución de obras y/o prestación de servicios dentro de proyectos calificados como estratégicos para el Estado ecuatoriano.

# POR LA FORMA DE EJECUCIÓN

- POR TAREA
- En el contrato por tarea, en cambio, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en una jornada específica o periodo de tiempo previamente establecido.
- En este caso se entiende concluida la jornada o periodo de tiempo, por el hecho de haberse dado cumplimiento a la tarea.
- Es decir, en comparación con el contrato por obra cierta, en esta modalidad contractual si se establece o determina un tiempo para su ejecución.

# POR LA FORMA DE EJECUCIÓN



- A DESTAJO
- Los contratos a destajo se caracterizan por cuanto el trabajo se realiza por trozos, piezas, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta por cada una de ellas.
- Tampoco se considera, como en el de obra cierta, el tiempo invertido en la labor.



- PEA2. Investigue cuales son los elementos indispensables para la configuración del contrato de trabajo

# POR NUMERO DE TRABAJADORES

- INDIVIDUAL
- LAM 10-17

# POR NUMERO DE TRABAJADORES

- DE GRUPO
- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.
- Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

# POR NUMERO DE TRABAJADORES

- DE GRUPO
- Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo.
- Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

# POR NUMERO DE TRABAJADORES

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

# POR NUMERO DE TRABAJADORES

- POR EQUIPO
- Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador.
- En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente. En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

# POR NUMERO DE TRABAJADORES

- POR EQUIPO
- El jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común.
- Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador. Si el empleador pusiere auxiliares o ayudantes a disposición del equipo, no se los considerará miembros de éste.

# TELETRABAJO

- Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.



# FORMAS

- **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Parciales:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- **Ocasionales:** son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

# LECCIÓN UNIDAD II