

Generalidades del Derecho Laboral

Para poder iniciar el estudio de esta rama del derecho, la cual regula aspectos fundamentales del derecho al trabajo, que se encuentra consagrado en preceptos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y en las disposiciones de la Constitución de la República; es imperante partir de la definición de trabajo.

La OIT (2001) lo define: "conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesario para los individuos".

La Declaración de Filadelfia (1944) señala que el trabajo: No es una mercancía y todos los seres humanos, sin distinción la raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Por su parte la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra al trabajo como:

Un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (art.33)

Con base en esta disposición constitucional, el Código del Trabajo Ecuatoriano, en su artículo segundo establece que "el Trabajo Ecuatoriano, en su artículo segundo establece que" el trabajo es un derecho y un deber social" (2005, 16 de diciembre, art. art.2).

Es decir, la normativa interna acoge las disposiciones de la OIT y consagra al trabajo como el medio imperioso para que el ser humano logre satisfacer sus necesidades elementales y afirma su identidad y dignificar su existencia.

DIBUJO

Se establece, por lo tanto, que el trabajo es aquel esfuerzo físico o mental, de un ser humano, que aporta a la consecución de un objetivo común, en correspondencia a una ratificación económica que le permita un desarrollo pleno, en los distintos ámbitos de su vida, su realización personal y profesional; hechos que fundamentan el principio de que todo trabajo debe ser remunerado.

1.1. El Derecho Laboral en el Ecuador.

Para poder establecer el origen del derecho del trabajo, se debe remontar desde los principios de la humanidad, en vista de que las primeras relaciones de trabajo en la antigüedad se basaban en la esclavitud, institución que colocaba al ser humano en el mismo nivel que un objeto.

Para conocer su evolución a través de los años se lo invita a revisar el siguiente video de la: **Historia del Derecho Laboral.** <https://www.youtube.com/watch?v=kCmPHGeDc6U>

TRABAJO



Dentro de la realidad nacional, bajo la influencia de los hechos internacionales, con el transcurrir histórico de la Independencia, esto en 1830, se constituye el Ecuador como república. El Congreso Constituyente redactó, aprobó y promulgó la primera Constitución Política de la República del Ecuador, que mantenía relación con los derechos y remuneraciones de los trabajadores, el sistema poscolonial.

1.2. Definición

1.3. Para establecer una definición de derecho laboral, existen varios criterios, es así como el ámbito jurídico, se encuentra el aserto de Aczel (2001), quien afirma que el Derecho Laboral es:

El conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, en lo referente al trabajo subordinario, incluyéndose las normas de Derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de estas con el Estado.

El derecho laboral, por excelencia, es un derecho protector de la clase trabajadora, que a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia, pero que también busca la permanencia de esas fuentes de trabajo, dotando de derechos a la parte empleadora.

También se puede decir que el derecho laboral es aquel que, por medio de normas y principios teóricos, regula las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Todas estas definiciones tienen como razonamiento común el hecho de mantener la armonía de las relaciones laborales para promover el progreso económico de trabajador, empleador y del Estado.

En este punto usted está en la capacidad de emitir su definición propia acerca del derecho Laboral, se lo invita a desarrollarla

1.4. Clasificación de las fuentes de derecho laboral

Las fuentes del derecho son aquellos fundamentos o principios que originan las normas jurídicas y guían su aplicación.

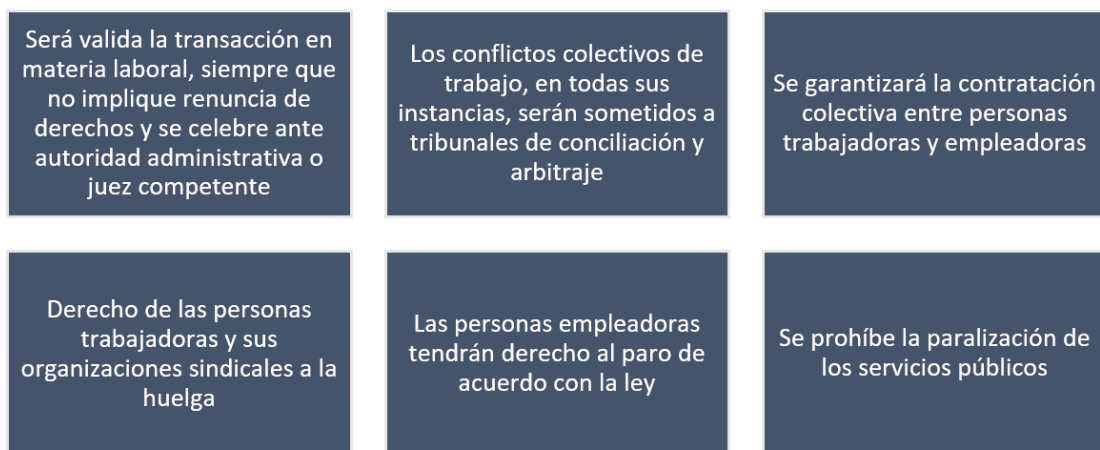
Según Campos(1997), las fuentes del derecho generan sus principios, instituciones y normas; en general constituyen tales, los hechos y los actos jurídicos, es decir, aquellos de los que dimanen normas que otorgan facultades o imponen obligaciones a los miembros de una sociedad determinada.

1.5. Principios laborales en la Constitución de la República

La Constitución de la República (2008) establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (art 325).

Según lo dispuesto en el artículo 326 el derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo	Son irrenunciables e intangibles	En caso de duda, se aplicará en el sentido más favorable a las personas trabajadoras
A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración	Derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio	Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo
Derecho y libertad de organización de las personas trabajadoras sin autorización previa	El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley	Diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.



Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Constitución de la república, 2008, art327)

El artículo 328 de la norma ibídem establece la inembargabilidad de la remuneración- salvo en caso de alimentos- la cual será justa y cubrirá al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como la de su familia: “Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, son preferencia aun a los hipotecarios 2008” (art.328).

En el siguiente gráfico se resumen los presupuestos constitucionales y aspectos conformantes de la remuneración.



El Estado garantizará:



1.6. Disposiciones fundamentales del código del Trabajo.

En la siguiente imagen se detallan las disposiciones fundamentales del Código del Trabajo (2005,16 de diciembre) contenidas en sus artículos del 1 al 7



1.6 Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo (2005,16 de diciembre) ha sufrido algunas variantes en los últimos años, con respecto a su regulación en el sector público, puesto que su aplicación en el sector privado no ha sufrido modificación alguna.

A partir de las enmiendas constitucionales, de 21 de diciembre de 2015, publicadas en el Registro Oficial N° 653, se deroga el inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la república, con lo cual se establece constitucionalmente que los obreros que ingresen al sector público lo harán a partir de las disposiciones del derecho administrativo. Esta modificación por parte de la Asamblea, de acuerdo con sus consideraciones, obedece al principio de igualdad.

El artículo 229 de la Constitución de la república (2008), al que se hace referencia señala:

Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. (Nota: Inciso tercero derogado por artículo 8 de Resolución Legislativa N.º O, publicada en el Registro Oficial Suplemento 653 de 21 de diciembre de 20215).

La remuneración de los servidores públicos será justas y equitativas, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia (art.229).

Lo establecido en el artículo precedente se encuentra en concordancia con lo dispuesto en los artículos 3 y 4 de la Ley Orgánica del servicio Público (20 de diciembre de 2016), que establecen que su ámbito de aplicación es en toda la administración pública y que son servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, preste servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Sin embargo, es importante señalar que la Corte Constitucional (2029. 30 de abril), declaró la inconstitucionalidad por la forma, de las enmiendas aprobadas por la asamblea Nacional, el 3 de diciembre del 2015, publicadas en Registro Oficial N° 653, de 21 de diciembre del 2015, publicadas en el Registro Oficial N° 653, de 21 de diciembre del 2015, de modo que el artículo 229 de la Constitución de la República, regresa a su texto original así:

Art. 229 Serán servidores o servidoras públicas todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores,

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

2. El contrato individual de trabajo

El contrato de trabajo es la institución 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.

2.1. 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 de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse, bajo de dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Dentro de nuestra normativa el 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, art8)

Lo señalado en 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 empleadores, será bilateral y directa”. (2008, art. 327)

Por lo expuesto puede definirse al contrato de trabajo como aquella 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 objeto.

2.2. Características del contrato individual de trabajo



2.3. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo

Granizo (2011), con respecto al Contrato de Trabajo, precisa:

En 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.

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



2.4. Sujetos de la relación laboral

Conforme se desprende de la definición del contrato individual de trabajo y tal cual se encuentra plasmado en el Código del trabajo (2005, 16 de diciembre), los sujetos de la relación laboral son trabajador y empleador.

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, 2015, 16 de diciembre, art 10.)

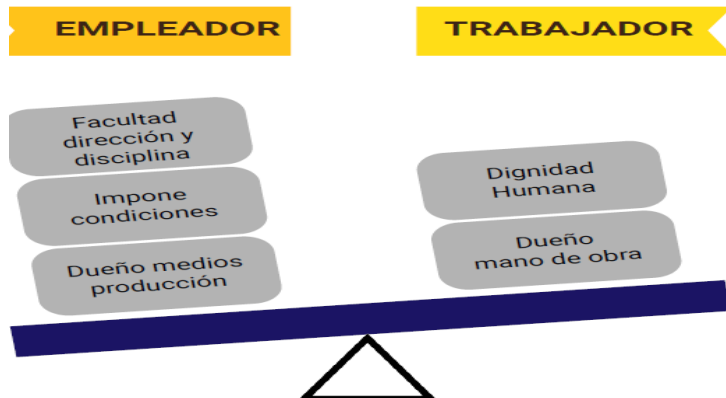


Trabajador

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, 2015, 16 de diciembre, art. 9)



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.



2.5. Obligaciones y prohibiciones de los sujetos

Es importante, que pueda diferenciar con claridad cada uno de las obligaciones y prohibiciones que emanan del vínculo jurídico establecido entre empleador y trabajador.

Leer art 42,44,45.

ACOSO LABORAL

Debe entenderse como acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido en forma reiterada y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación o bien amenace o perjudique su situación laboral.

Las conductas que se denuncien como Acoso Laboral, serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

2.6. Clasificación del contrato individual de trabajo

El artículo 11 del Código del Trabajo (2025, 16 de diciembre) contempla la clasificación del contrato individual de trabajo, la cual se sintetiza en el siguiente organizador gráfico.

A esta clasificación se suma el teletrabajo, como nueva forma de organización laboral, implementada en la legislación, por medio de la Ley Organica de Apoyo Humanitario, (2020, 22 de junio).



A esta clasificación se suma el teletrabajo, como nueva forma de organización laboral, implementada en la legislación, por medio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, (2020, 22 de junio).

Revise adicionalmente las disposiciones de los artículos del 12 al 34 del Código de trabajo (2005,16 de diciembre).

3. Del trabajo de adolescentes, jóvenes, mujeres y personas con discapacidad

La Constitución de la República del Ecuador (2008), al tratar sobre las personas y grupos de atención prioritaria, incluye, entre otros, a los niños, niñas, adolescentes, mujeres embarazadas y personas con discapacidad, quienes recibirán atención prioritaria y especializada en el ámbito público y privado (art. 35).

Asimismo, el Estado garantizará los derechos de los jóvenes y promoverá su efectivo ejercicio, mediante políticas y programas, instituciones y recursos, que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. (Constitución de la República, art 39).

En la presente unidad analizará las modalidades contractuales de estos cuatro grupos humanos, así como determinará los derechos y garantías establecidos tanto en la Constitución como en la normativa legal laboral.

Con este objetivo, es necesario ir revisando cada uno de estos contenidos, y para una mejor comprensión es indispensable que realice la lectura de los artículos del 34.4. 134 al 156, y del 346.22 al 346.24 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) respectivamente.

La presente unidad se encuentra dividida en cuatro partes cuyos contenidos son:

3.1. Trabajo de adolescentes

Como protección a las niñas, niños y adolescentes, el estado implementara entre otras las siguientes medidas (Constitución de la República, 2008,art. 46. Núm,2):

La protección contra cualquier tipo de explotación laboral económica.

La Constitución de la república otorga protección especial a los grupos vulnerables analizadas, dentro de esta protección no puede quedar fuera la protección en el campo laboral, estos preceptos se encontrarán desarrollados en las leyes correspondientes, en el tema laboral específicamente en el Código del trabajo (2005, 16 de diciembre).

Trabajo de adolescentes

¿Los niños, niñas y adolescentes pueden trabajar?

¿Qué derechos tienen los adolescentes que trabajan?

- 1. Educación**
- 2. Recreación**

Jornada laboral de 6 horas.

Trabajo prohibido: sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

Indemnización especial en caso de accidente o enfermedad ocasionados por trabajos prohibidos.

Límites máximos de carga

Edad	Límite máximo de carga
Hasta 18 años	20 libras
Hasta 16 años	35 libras
De 15 a 18 años	20 libras
De 15 a 18 años	25 libras

Trabajos prohibidos

3.2. Trabajo juvenil

El estado reconocerá a los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento (Constitución de la República, 2008, art. 39).

De igual forma el artículo 329 de la norma ibídem, señala que los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de autosustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

La incorporación del trabajo juvenil en el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) se realizará mediante la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil (2016, 28 de marzo).



Es importante dejar en claro que la implementación de esta contratación juvenil en la legislación conlleva al cumplimiento de los siguientes fines:

- Impulsar el trabajo juvenil, entre 18 y 26 años;
- Relación de dependencia, con condiciones justas y dignas;
- Garantizar acceso al primer empleo y la promoción de habilidades y conocimientos;
- No implica sustitución, sino aumento de trabajadores estables
- El Estado asume el pago del aporte del empleador al IESS, hasta \$2, por un año;
- El valor pagado por remuneración es deducible para efectos del impuesto a la renta, y el
- Contrato por escrito y puede ser bajo cualquier modalidad.

3.3.Trabajo de mujeres

En cuanto al trabajo de mujeres es preciso que conozca cuáles son los derechos que tienen las mujeres en el desempeño de su trabajo, que busca equilibrar su condición de vulnerabilidad y garantizar su salud reproductiva.



3.4.Trabajo de personas con discapacidad

El Estado reconoce una serie de derechos, garantías y políticas públicas que procuran la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, y promueve su integración en los diversos ámbitos sociales.

La Constitución de la República (2008) señala con claridad el derecho al acceso al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, mediante políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Art.47, núm.2.).

Estas disposiciones constitucionales han sido recogidas por el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) y entre aquellos derechos de los que gozan las personas con discapacidad, en el aspecto laboral se tienen:

- El empleador tiene la obligación de adecuar las instalaciones de conformidad con las normas que precautelen su adecuado desplazamiento (Art.42,núm.2).
- Los empleadores públicos o privados que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores tienen la obligación de contratar al 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, en observancia de los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad (Art.42, núm. 33).
- La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carnét expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) (Art.42, núm.33).
- Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones de la Ley de Discapacidades (2012, 25 de septiembre) normas INEN sobre la accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país (Art. 42, núm.35).
- La igualdad de remuneración sin discriminación (Art.79)
- Protección especial en caso de despido injustificado de la persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo, y establecer una indemnización especial de conformidad a la Ley Orgánica de Discapacidades (2012,25 de septiembre, Art. 195.3).
- Inclusión al trabajo en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado

La Ley Orgánica de Discapacidades (2012,25 de septiembre), en sus artículos 45,46,47,49,51,51,74 y 116 establece, de igual manera, los derechos a las personas con discapacidad, a quienes estén a cargo su cuidado y manutención e inclusive, se extiende a empleadores.

4. Modalidades especiales de trabajo

La Constitución de la república de Ecuador (2008), a más de garantizar el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano (Art.325).

Se entiende como modalidades a aquellas formas en las que se ejecuta una labor determinada considerando sus particularidades y, por ende, su forma de regulación legal.

Además de las clases de contratos contenidos en el artículo 11 y siguientes, el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre)- con el propósito de regular los diferentes sectores laborales, que de forma paulatina se han ido incorporando, y de velar por los derechos de la parte trabajadora- establece un capítulo referente a las modalidades del trabajo, en el cual se incorporan el trabajo doméstico, el trabajo a domicilio, de los artesanos, empleados privados, agentes de comercio, del trabajo en empresas de transporte, del trabajo agrícola. Tales modalidades van atenuando cada vez más sus particularidades, por cuanto sus regulaciones son, en su mayoría comunes a todos los demás contratos regulados por la norma indicada (Monesterolo,20218,p.97).

Es preciso señalar que, si bien en la actualidad la creciente tendencia es la **flexibilización laboral** o nuevas modalidades de contratación laboral, como una solución a los cambios económicos que se han presentado en los últimos tiempos, se debe tener muy claro las disposiciones de la Constitución de la República, específicamente se hace referencia a lo señalado en el artículo 327: La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora; la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva (2008, Art. 327).

Y ser más drásticos aún en casos de incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto, en materia laboral, serán penalizados y se sancionarán de acuerdo con la ley.

4.1. Del servicio doméstico

El servicio doméstico, su clasificación y todas las particularidades de esta modalidad contractual se encuentra estipuladas en los artículos del 262 al 270.

Es importante precisar ciertas particularidades de esta modalidad de trabajo:

- Su periodo de prueba es de 15 días, a diferencia del periodo de prueba de 90 días que rige en general, después del cual el contrato se convierte en indefinido.
- El empleador, como parte de sus obligaciones, deberá proporcionar alimentación y albergue, a menos que se pacte lo contrario, y en la medida de lo posible propender a su educación.
- La edad mínima para el trabajo es de 15 años y, en este caso, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

4.2. Del trabajo a domicilio

Monesterolo (2015), con respecto al trabajo a domicilio, señala que es aquel que "Se lo ejecuta desde el lugar de residencia del trabajador, lo que supone que este no estará bajo la supervisión directa e inmediata del empleador, y para cuya realización bien podrá emplear materiales propios o suministrados por el empleador".

Para su correspondiente análisis, el Código del trabajo (2005) regula el trabajo a domicilio y contempla los artículos 271 al 284.

4.3. De los artesanos

El trabajo de los artesanos, su clasificación, facultades, obligaciones se encuentran contenidas en el artículo 285 y siguientes del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) hasta el 304.

Su actividad se encuentra regulada, en ciertos casos, por el Código del Trabajo y por la Ley de defensa del artesano (1997, 23 de mayo); así pues el régimen legal aplicable a las relaciones del artesano con sus operarios y aprendices dependerá de si aquel se encuentra o no calificado por la Junta del Defensa del Artesano.

En caso de que el artesano pertenezca a un gremio u organización interprofesional, será la Ley de Defensa del artesano (1997, 23 de mayo) la que norme y regule la relación con operarios y aprendices; la indicada norma le exime de las obligaciones propias del los empleadores sujetos al Código del Trabajo (2005), excepto en lo relacionado con las jornadas de trabajo, vacaciones, remuneraciones e indemnizaciones (Ley de Defensa del artesano, 1997, Art.16).

En el segundo caso, si el artesano no es calificado, ni parte de un gremio ni organización interprofesional está sujeto al Código del trabajo.

4.4. De los empleados privados

En la unidad 1 ya se analizó las partes que conforman la relación laboral, empleador y trabajador, sin embargo, debe recordar que la misma norma clasifica al trabajador en empleado y obrero, lo que realiza una breve distinción en relación con las actividades que desempeña.

Art 305 al 310 del Código del Trabajo.

5. Jornada máxima de trabajo, los descansos y vacaciones

Según Cabanellas (1982) en su diccionario jurídico jornada de trabajo es el “número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales”.

El límite a la jornada de trabajo es uno de los principales logros de la histórica lucha de los trabajadores, la OIT, en su primer convenio (1919), establece la duración de la jornada máxima de trabajo en el sector industrial y, con posterioridad, lo realiza mediante Convenio N° 30 (1930) se establece normas en el mismo ámbito para los sectores de oficina y comercio.

Para complementar el marco jurídico internacional, con respecto a la regulación de la jornada máxima de trabajo, la OIT ha promulgado diversos convenios relativos a los descansos semanales y anuales remunerados, y los más recientes han tratado del trabajo a tiempo parcial y nocturno.

El objetivo de la regulación de las jornadas de trabajado propende a garantizar un periodo de descanso al trabajador, que permita su distracción, esparcimiento, dedicación a otras actividades, espacio personal y familiar. A más de ello, resguardar su salud física y mental.

La Constitución de la república del Ecuador (2008) señala que todas las personas tienen derecho a la recreación y al esparcimiento, a la práctica del deporte y al tiempo libre (Art.24).

Disposición concordante con los establecido en el artículo 383 mediante el cual:

- ✓ Se garantiza el derecho de las personas y las colectividades al tiempo libre, la ampliación de las condiciones físicas, sociales y ambientales para su disfrute, y la promoción de actividades para el esparcimiento, descanso y desarrollo de la personalidad (2008.CRE).

5.1. De las jornadas de trabajo

Como pudo revisar en la presentación, el Código del Trabajo establece la jornada máxima de trabajo con una duración de ocho horas diarias, que no exceda las cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. (Art. 47).

De la misma forma, contempla la regulación excepcional de la jornada de trabajo implementada en la legislación laboral por la Ley Orgánica para la Promoción del trabajo Juvenil (2016, 28 de marzo). 47.1 y 47.2

5.2. Descansos

En relación con los descansos, el Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre) establece como días de descanso forzoso los sábados y domingos; si debido a las circunstancias y a naturaleza de la actividad, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante el acuerdo entre empleador y trabajadores (2005, 16 de diciembre, Art.50).

La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del servicio público (20 de diciembre de 2016), entre otros artículos, reformó el artículo 65 del Código del Trabajo, en que agrega el lunes y martes de carnaval a los días de descanso obligatorio.

Esta ley orgánica toma como fundamento constitucional los artículos 66 y 383, mediante los cuales se señala la obligación del estado de garantizar a los individuos el derecho a una vida digna que asegure el descanso y el ocio; al tiempo libre y la promoción de actividades para el esparcimiento y descanso; y, a la facultad de la cual se encuentra investido el Presidente de la república para dirigir la administración pública y expedir los decretos necesarios para su regulación. (Constitución de la república, 2008, Art. 147).

A más de incrementar los días de descanso obligatorio contemplados en el Art.65 del Código del Trabajo, se añadió como tercer y cuarto incisos, los siguientes:

- ✓ Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se trasladará al día lunes inmediato anterior, y si coinciden con los días miércoles o jueves, el descanso pasará al día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval.
- ✓ Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los días sábados o

domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes (2016, Art.65).

5.3. Vacaciones anuales

Se puede definir las vacaciones como aquel derecho del trabajador que ha cumplido un periodo mínimo de servicios continuos a favor del mismo empleador, a ser dispensado de todo trabajo durante cierto número de días consecutivos de cada año, sin que por ello deje de percibir sus remuneraciones normales.

Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un periodo ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables (Código de Trabajo Art. 69).

Las demás regulaciones en relación con las vacaciones se encuentran contenidas en los artículos del 70 al 79.

En caso de terminación de la relación laboral, si se verifica que el trabajador no ha gozado de las vacaciones correspondientes, estas deberán ser liquidadas conforme lo señala el artículo 71. Para tal efecto comparto las siguientes fórmulas:

Vacaciones

* Veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador en un año

* Periodo de 15 días por un año

$$\frac{(RM * 12) + HORAS SUPL. Y/O EXTRA + BONIFICACIONES REGULARES}{24} = VACACIONES$$

* Valor proporcional de vacaciones (menos de un año de trabajo)

$$\frac{(RM * MESES DE TRABAJO) + HORAS SUPL. Y/O EXTRA + BONIFICACIONES REGULARES}{DIAS LABORADOS EN EL PERIODO} = * DIAS DE VACACIÓN A RECIBIR$$

Días de vacación a recibir = 15 * días laborados / 360

* Corresponde días adicionales de vacación

$$\frac{\text{Valor de las vacaciones de 15 días}}{15 \text{ días}} = \text{Valor del día de vacación}$$

Valor del DIA de vacación * Días de vacación que le corresponden

* Recargo 100% por negativa del empleador

6. Obligaciones pecuniarias del empleador

La Constitución de la república del Ecuador (2008) establece en el artículo 66, dentro de los derechos de libertad, el derecho a la libertad de trabajo en el que señala que "Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso" (Art3 del Código de Trabajo).

Es importante señalar la garantía de igualdad de remuneración, que establece el Código del Trabajo (2005).

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 índole, **más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrá para los efectos de la remuneración. (Art.79).**

El Convenio 100 de la OIT (1951), al referirse a la igualdad de remuneración, estableció en su artículo 1 que, para efectos del Convenio, (i) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. La expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor” designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

6.1. Remuneración

La remuneración es el pago o contraprestación económica que corresponde cancelar el empleador a favor del trabajador por los servicios prestados.

El Código del Trabajo (2005), en los artículos del 79 al 96, regula este elemento (remuneración) esencial del contrato individual de trabajo.

Importante

Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero bajo ningún concepto podrán ser menores o inferiores a los mínimos legales establecidos en el artículo 117 del Código del Trabajo (2005, 16 de diciembre).

Actualmente existe la categoría de Salario Básico Unificado (SBU). El valor de este salario es fijado mediante Acuerdo del Ministerio del Trabajo cada año.

Comparto con ustedes la siguiente tabla de las remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general de los últimos 10 años

Tabla 2. Remuneraciones básicas unificadas

Año	Salario Básico Unificado	Valor Incrementado
2010	\$240,00	\$22,00
2011	\$264,00	\$24,00
2012	\$292,00	\$28,00
2013	\$318,00	\$26,00
2014	\$340,00	\$22,00
2015	\$354,00	\$14,00
2016	\$366,00	\$12,00
2017	\$375,00	\$9,00
2018	\$386,00	\$11,00
2019	\$394,00	\$8,00
2020	\$400,00	\$6,00

6.2. Remuneraciones adicionales

Los aspectos relacionados con las remuneraciones adicionales fueron reformados mediante la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral (2015, 20 de abril), mediante la cual se establece que su cancelación se realizará de forma mensualizada de forma conjunta con la remuneración. Sin embargo, se deja a salvo el derecho del trabajo

de decidir si desea recibir las remuneraciones adicionales de forma acumulada (en las fechas establecidas), para lo cual deberá remitir por escrito la solicitud a su empleador.