

Recursos Humanos

Bosquejo Histórico



Fabrizio Marcillo Morla MBA

barcillo@gmail.com
(593-9) 4194239



Fabrizio Marcillo Morla

- Guayaquil, 1966.
- BSc. Acuicultura. (ESPOL 1991).
 - Magister en Administración de Empresas. (ESPOL, 1996).
- Profesor ESPOL desde el 2001.
- 20 años experiencia profesional:
 - ◆ Producción.
 - ◆ Administración.
 - ◆ Finanzas.
 - ◆ Investigación.
 - ◆ Consultorías.

Otras Publicaciones del mismo autor en Repositorio ESPOL

Bosquejo Histórico

En la Edad Antigua, los potentados, o amos, disponían para las actividades laborales de los obreros, los cuales recibían como remuneración valores (en especie o dinero) que apenas cubrían sus necesidades elementales. En esta edad la base de la economía era el esclavo. El trabajo era considerado como una actividad degradante, impropia de los amos.

La Esclavitud

La esclavitud fue una practica por la cual un ser humano es propiedad de otro. El esclavo trabaja para su amo sin recibir remuneración. El amo podía comprarlo o venderlo, inclusive disponer de la vida del esclavo.

El comercio de esclavos floreció en América durante la época colonial, pues fue autorizado por los Reyes de España. Se traían esclavos principalmente de África.

Los trabajadores estaban divididos en dos clases: los SIERVOS y los ARTESANOS.

Nueva Estructura Social:

En el artesano nace la conciencia de que los trabajadores constituyen una fuerza social. Los artesanos no reconocen mas superior que el maestro bajo cuya dependencia trabajan, y su remuneración esta fijada por su actitud. Sus productos eran ofrecidos directamente al consumidor mediante una relación contractual.

Necesidad de proteger al hombre que trabaja:

En la época del artesano, como la actividad era eminentemente manual, el trabajador era dueño de las herramientas y utensilios del taller, ya que estos tenían un precio a su alcance. Pero con el perfeccionamiento de los métodos de producción, se hace necesario instrumentos más costosos. Una de las consecuencias del maquinismo fue separar al trabajador de la herramienta. Desde entonces el trabajador quedo subordinado al dueño de la maquina.

Influjo del maquinismo en el campo social

Por otro lado, el maquinismo determine un aumento en la producción de tal manera que la oferta fue superior a la demanda, es decir que la situación anterior sufrió en este caso una reversión.

Intervención del Estado

Esto dio lugar a una intervención del Estado, el cual, promulgando leyes, ha ido frenando el abuso de los empleadores y protegiendo al trabajador quien por su posición no podía imponer condiciones ya que constituya la parte débil de la relación.

El hecho de que el Estado intervenga para dar solución a esta anomalía, se haya plenamente justificado, ya que hay que tomar en cuenta que el hombre trabajador es titular de los mismos derechos que asisten al patrono.

Marxismo

Carlos Marx (1818-1883), economista alemán escribió el famoso libro " El Capital", El capitalismo ha creado dos clases sociales: la de los burgueses que son dueños de los medios de producción, y la de los trabajadores y propietarios.

Los burgueses explotan a los trabajadores porque se apropian indebidamente de la riqueza que genera verdadero valor de la fuerza de trabajo. El Estado y la Iglesia han contribuido a mantener tal injusticia.

Doctrina social de la Iglesia

Hay que dejar constancia expresa de que las conquistas que ha alcanzado el trabajador, se deben en gran parte a la ayuda de la Iglesia Católica. Ocupan sitios preeminentes en esta lucha los Papas León XIII y Pío XXIII, entre otros.

EN EL ECUADOR

■ El comunismo incaico

Durante el periodo Incaico imperaba un régimen comunista en varios aspectos, pues el Estado, o el Inca era dueño absoluto de la tierra y de los medios de producción. La producción se almacena en grandes depósitos para luego ser distribuido entre los súbditos. El trabajo era obligatorio y uno de los delitos mas duramente sancionado era la ociosidad.

Los españoles: esclavitud y servidumbre

Con la llegada de los españoles se estableció un régimen de servidumbre ya que cada conquistador recibía su pedazo de tierra (fundo) llamado "encomienda" de acuerdo a los meritos que había hecho. La encomienda comprendía una extensión determinada de tierra y todos los habitantes indios se quedaban al servicio de los conquistadores. Organización similar era la de las mitas. Consistían en trabajos forzados que periódicamente debían prestar los indios "mitayos" al servicio de sus amos españoles.

La independencia y emancipación

La independencia no trajo inmediatamente una reforma de la situación social en el Ecuador, la herencia colonial iba a durar mucho tiempo todavía. La Primera Constitución, la de 1830, puso a los indios bajo la tutela de la iglesia como primera medida de protección para la raza vencida.

Un paso decisivo a favor del pueblo oprimido dio el General Urbina (1852-1856) cuando dicto la abolición de la esclavitud con la cual se acabaron los "conciertos de nuestra Sierra y los esclavos negros de la Costa".

La Revolución Juliana

Así entramos en el Siglo **XX**, siglo de las transformaciones sociales y en nuestro País empezaron a hacer efecto las nuevas doctrinas especialmente de Marx y de Lenin.

Después de 8 años de haber estallado la Revolución Rusa, estalla en nuestro País la Revolución Juliana (Julio 1925), la misma que lleva al poder al Dr. Isidro Ayora. Esta transformación fue decisiva para la suerte de los trabajadores, pues por esta época se dictaron numerosas leyes que fueron fundamento del Código de Trabajo; también se creó el Ministerio de Trabajo expresamente dedicado a la protección de la clase trabajadora y campesina del País.

Enrriquez Gallo y el Código de Trabajo

El Código de Trabajo fue expedido por el Jefe Supremo de la Republica, Gral. Alberto Enrriquez el 5 de agosto de 1938 y luego declarado vigente por la Asamblea Constituyente que lo aprobó por unanimidad el 11 de Octubre.

LAS DISPOSICIONES FUNDAMENTALES DEL CODIGO DE TRABAJO

El ámbito del Código

Los preceptos del Código regulan las relaciones entre Empleadores y Trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

■ La obligatoriedad del trabajo

■ El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución de las leyes.

La libertad del trabajo y contratación.

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita a que tenga a bien.

Todo trabajo debe ser remunerado. A nadie se le puede exigir servicios gratuitos, que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de auxilio inmediato.

La irrenunciabilidad de los derechos.

Los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario.

La protección judicial y administrativa.

Los funcionarios judiciales y administrativos, están obligados a prestar a los Trabajadores oportuna y debida protección, para la garantía y eficacia de sus derechos.

La aplicación favorable al Trabajador.

En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los Trabajadores.

Las leyes supletorias.

En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicaran las disposiciones del Código Civil y de Procedimiento Civil.

EL DERECHO DE TRABAJO

Todo esfuerzo destinado a obtener bienes o la satisfacción de algún deseo constituye trabajo y su productividad varia con una serie de elementos tales como el medio ambiente, el clima, maquinarias y herramientas de que se disponga, métodos, calidad y cantidad de los trabajadores, vigor físico de estos, tiempo disponible, etc.

EL DERECHO DE TRABAJO

El trabajo tiene desde luego varias formas: trabajo de invención, que es el origen del progreso técnico, trabajo de dirección y organización, trabajo de ejecución que puede ser intelectual o manual y en este ultimo caso será mano de obra cualificada, cuando tenga un aspecto técnico, o no cualificada que sea la que realice menesteres de más baja calidad, También puede ser el trabajo dependiente bajo las ordenes de un tercero, que es el que nos interesa ahora.

La libertad del trabajo

La libertad del trabajo es una de las primeras condiciones del progreso y del Derecho del Trabajo. Ha sido considerado en nuestros días como un principio elemental de civilización. Es un hecho completamente comprobado que el trabajo esclavo es completamente inferior al trabajo libre, tanto en calidad como en cantidad y, además no hay ningún interés en el progreso técnico cuando la mano de obra es servil.

La división del trabajo

Diremos que existe división del trabajo cuando las operaciones necesarias para el cumplimiento de una labor se descomponen en otras varias que ejecutan varios individuos. La división del trabajo es un hecho casi de índole natural y que se produce de modo espontáneo, como incluso ha podido observarse en ciertos grupos animales, y no cabe duda que también en el organismo humano, cada órgano desempeña un papel especial que sirve al conjunto del ser.

La organización científica del trabajo

Consiste en reemplazar los procedimientos empíricos del trabajo por métodos científicos, haciendo compartir la responsabilidad y la labor entre la dirección y los obreros, mientras se sigue de cerca el trabajo individual para asegurar que se hace según los principios establecidos, y especializado, formando al obrero en lugar de que este aprenda el oficio de cualquier modo, así como el estudio de movimientos para simplificación y eliminación de los inútiles.

Fuentes del Derecho Laboral Ecuatoriano

■ Fuente es el principio, fundamento u origen de una cosa.

■ Clasificaciones:

1. F. Normas Generales: contienen reglas objetivas, obligatorias, aplicables a todas las relaciones.
2. F. Normas Particulares: conceden derechos y deberes asignados a determinados individuos, contratos individuales.
3. Otras Fuentes: aclarar el alcance de las normas contenidas en las fuentes formales, buscan la evolución.

Contrato Individual de Trabajo

Concepto:

Es el convenio en virtud del cual una persona se compromete con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una retribución fijada por el convenio, la Ley, el pacto colectivo y la costumbre.

Contrato Individual de Trabajo

- Resultado de una larga evolución.
- Factores: políticos, sociales y económicos.
- Etapas por las que pasó el trabajo y su contratación:
 - ✓ Feudalismo, Revolución Francesa, eliminación de corporativismo y agramiación obligatoria.
 - ✓ Sindicatos, defensas del obrero.
 - ✓ El Estado regula relaciones patrón

Contrato Individual de Trabajo

- Como todo contrato una vez firmado deberá cumplirse en un tiempo determinado
- Sujeto a riesgos que no aparecen en el momento pero pueden aparecer a futuro.
- Hay dos tipos de contrato:
 - ◆ Contrato Individual
 - ◆ Contrato Colectivo

Elementos del Contrato Individual de Trabajo

- Acuerdo de Voluntades: la palabra “convenio” equivale a un arreglo de la voluntad entre dos o mas personas (empleador-trabajador)
- Prestación de servicios: compromiso del trabajador para hacer algo (servicio lícito).
- Dependencia: trabajador pasa a órdenes del empleador para realizar la obra.
- Remuneración: elemento económico indispensable para el contrato en todo trabajo. Fijada por: Convenio, La Ley, Pacto,

Elementos del Contrato Individual de Trabajo

1. **Convenio:** forma más usual, ambas partes se ponen de acuerdo al momento de la contratación.
2. **La Ley:** se han fijado los salarios mínimos vitales (general y especial), comisiones para determinar los salarios dependiendo de cada actividad.
3. **Pacto Colectivo:** cuando se hace un contrato entre un patrono y una asociación, se fijará el monto de las remuneraciones.
4. **Costumbre:** hay ciertos trabajos donde empresarios y trabajadores conocen la remuneración y no es necesario fijarlo al

Capacidad para Contratar

Como Trabajadores:

- Personas mayores de 18 años.
- Mayor de 14 años y menor de 18 años podrá contratar con la autorización de su representante legal, descendientes o quienes estén a cargo de su cuidado, Tribunal de Menores de la provincia.
- Ley prohíbe trabajo en relación de dependencia a menores de 14 años, permisos como aprendices entre 12 y 14 años.
- Para contratos de aprendizaje se establece que el menor entre 16 y 18 años, podrá contratar por si solo sin autorización.
- Las mujeres pueden intervenir en contratos de trabajo desde su mayoría de edad.

Capacidad para Contratar

Como Empleadores:

- Persona natural: tendrá la capacidad de contratar según las reglas del Código Civil.
- Persona Jurídica: necesitará contratar mediante la intervención del representante legal (gerente, director, administrador). Empleador y representantes son responsables de la relación con el trabajador. En caso de problemas se demandará al representante legal de la empresa y al jefe inmediato, según la Ley son

Efectos del Contrato de Trabajo

- Una vez que se celebra el contrato de trabajo se perfecciona la relación laboral entre el trabajador y el patrono.
- Nacen los derechos y obligaciones correlativas, en caso de accidentes para cubrir indemnizaciones.
- Para la existencia de un contrato no es necesario la existencia del documento escrito, basta que exista la relación laboral (servicios del trabajador a órdenes del empleador)

Contenido del Contrato Individual de Trabajo

- Elaborado de una forma clara, concreta y precisa para evitar conflictos en el futuro:
 1. Lugar y Fecha de celebración.
 2. Nombres de los Comparecientes.
Trabajador y empleador.
 3. Clase de Trabajo Contratado. Descripción completa y precisa de las actividades.
 4. Forma en que el trabajo ha de ser ejecutado. Si el trabajo se realizará por jornadas de trabajo o por hora-mes o por obra cierta

Contenido del Contrato Individual de Trabajo

5. Cuantía de remuneración y forma de pago. Ya sea esta diaria, semanal, quincenal o mensual. Porcentaje de las comisiones y formas en que se va a cancelarlas.
6. Tiempo de duración del contrato. Por tiempo definido o indefinido. En el caso de eventuales se especificará el tiempo de los mismos.
7. Jornadas de trabajo y descansos. En caso de que la jornada amerite descansos, o se revisará en calendario los días de descanso obligatorio.

Clasificación del Contrato Individual de Trabajo

1. Por la forma de celebración.
2. Por la forma de remuneración.
3. Por el tiempo de duración del contrato.
4. Por la forma de ejecutarse el trabajo.
5. Contratos especiales de corta duración.
6. Contratos pluripersonales.
7. Contrato en consideración a la persona.

Por la forma de celebración.

1. Tácito: si no ha habido estipulación expresa.
 2. Expreso: cuando empleador y trabajador acuerdan condiciones.
 3. Verbal: si la estipulación ha sido de palabra.
 4. Escrito: estipulaciones constan en un documento, suscrito ante un Notario, Juez o Inspector de trabajo.
- Ciertos tipos de contrato son escritos por exigencia de la Ley, o se declaran nulos.

Por la forma de remuneración.

1. **A Sueldo:** cuando se estipula la remuneración en base del trabajo mensual, quincenal. Es la modalidad muy usada.
2. **A Jornal:** si se estipula en base de salarios diarios, muy frecuente en obras de construcción.
3. **En participación:** si la remuneración es en porcentaje de lo que percibe el empresario, no será menor que el salario mínimo vital.
4. **Mixto:** si se estipula un sueldo fijo y una participación en las utilidades. Por Ley los trabajadores participan del 15% de las utilidades de la empresa.

Por el tiempo de duración.

1. **Duración mínima:** la Ley establece un tiempo mínimo de un año por duración de los contratos salvo excepciones.
2. **Contrato a tiempo fijo:** en los cuales se establece un límite de duración, no menor a un año.
3. **Contrato a tiempo indefinido:** no se establece el tiempo de duración

Por forma de ejecutarse el trabajo.

1. **Por obra cierta:** cuando trabajador toma a cargo la ejecución de una obra determinada por una remuneración sobre la totalidad, sin tomar en cuenta el tiempo de ejecución.
2. **Por Tarea:** cuando el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de trabajo en la jornada preestablecida (combinación de tiempo y cantidad de trabajo que se debe realizar).
3. **Por destajo:** el trabajo se realiza por partes, pactándose la remuneración por cada parte sin tomar en cuenta el tiempo.

Contratos especiales de corta duración.

1. C. Ocasional: excepción a la norma del año mínimo de duración. Se refiere a cierto tipo de actividades que no son habituales y por ende el trabajo no es permanente.
2. C. A Prueba: aquel en el que ambas partes no se comprometen sino que deciden permanecer en libertad mientras existan las conveniencias de lado y lado. Tiene una duración máxima de 3 meses, si no se le da por terminado se convierte en contrato definitivo sujeto al año mínimo de contratación.

Contratos pluripersonales.

1. **C de Enganche:** es el contrato de trabajo celebrado en un lugar y ejecutado en otro.
2. **Trabajo en grupo:** varios trabajadores se comprometen a realizar una labor determinada. La remuneración es a nombre del grupo y la repartición se hace por igual.
3. **Trabajo por equipo:** a diferencia del anterior este ya tiene una organización previa, se tiene un representante quien pacta la remuneración y se encarga de distribuirla.

Contrato en consideración a la persona.

Por la edad:

1. Con menores de 14 años por excepción, dada la regla que les prohíbe toda clase de trabajos por cuenta ajena.
2. Menor de edad entre 12 y 14 años con autorización escrita y acreditando que ha cumplido la instrucción básica primaria
3. Con mayores de 14 y menores de 18, autorizados y bajo la modalidad de aprendices .
4. Los mayores de 18 años son hábiles de contratar libremente.

Contrato en consideración a la persona.

Por el sexo:

1. En cuanto al hombre, soporta la totalidad de las obligaciones laborales emanadas del contrato.

En cuanto a mujeres

1. Queda prohibido el enganche de menores de 18 años para destinarlos a trabajos fuera del país.
2. Prohibido el trabajo nocturno de menores de 18 años.
3. Prohíbe su trabajo en industrias consideradas peligrosas.
4. Prohíbe trabajo de menores de edad en días de descanso obligatorio.
5. Cuidados y permisos especiales para mujeres embarazadas.
6. IGI IAI DAD en la remuneración de mano de obra

JORNADAS DE TRABAJO

- SUPLEMENTARIA
- EXTRAORDINARIA
- RECUPERACION
 - ✓ Concepto
 - ✓ Requisitos
 - ✓ Pagos

HORAS SUPLEMENTARIAS

- Exceden 8 horas (C.T.).
- Acuerdo escrito. (inspector)
- +4h en un día / -12h en una semana.
- hasta 24h00 = 50%. (recargos)
- Desde 24h00 hasta 6h00 = 100%.

CONTRATO POR HORA

- Partes convienen.
- Cualquier actividad (periódica).
- Cualquiera termina contrato.
- No podrá coexistir otro contrato.
(empleador)
- \$ 0.76 h en el 2001. (CONADES)
- Empleador no puede llevar contratos a contratos por hora.

HORAS

EXTRAORDINARIAS

- Necesidad de evitar un grave daño a empresa.
- Exigir continuar trabajando. (otra labor)
- 24 horas. (no inspector)
- Pago igual que H.S.

TRABAJO SABADOS Y DOMINGOS

- Descanso forzoso a menos que:
 - ✓ Condiciones de la empresa
 - Carácter técnico
 - Interés público
 - Acuerdo (inspector)
 - ✓ Amenaza de peligro o accidente
 - 24 h
- Pago 100% de recargo (mutuo acuerdo otros días de descanso)

FIESTAS CÍVICAS

- Descanso obligatorio / Pagado.
- Si coincide uno de estos días con sábado o domingo solo la remuneración de un día.
- Presidente puede trasladar estas fechas excepto 1 Enero, 2 y 3 Nov, 25 Dic.
- 100% de recargo.

JORNADAS DE RECUPERACIÓN

- Cuando se interrumpe el trabajo por causas imprevistas.

ESTABILIDAD LABORAL

- Institución requerida por la justicia.
- Derecho de propiedad al empleo.
(jubilación, invalidez)
- Causas que afectan la estabilidad:
 - ✓ Interrupción
 - ✓ Suspensión
 - ✓ Terminación

Causas que afectan la estabilidad:

Interrupción

- Meramente pasajeras
- Subsiste la obligación de pagar

Causales

- Descanso 2h en caso de jornadas de 2 sesiones (Art. 57 C.T.)
- Permisos de 15 min c/3h durante 9 meses (lactancia Art. 155 Inc. 2 C.T.)

Suspensión

- Paralización durante cierto lapso del contrato.

Causales

- Incapacidad
- Maternidad
- Riesgo de Trabajo
- Servicio Militar / Cargos públicos
- Comisiones Sindicales
- Efectos de Huelga
- Efectos de Paro

Suspensión

Incapacidad

- Accidente o Enfermedad
- No exceda a 1 año Art. 174
- Excepciones Art. 14

Remuneración

- Subsidio (Art. 6) / 4 días después del accidente (6 meses o 26 semanas)
- 75% (10 semanas)
- 60% (hasta los 26

Maternidad

- 2 semanas antes y 10 semanas después.
- Certificado / Fecha probable.

Remuneración

- 100% durante las 8 semanas
- 75% en las restantes

Suspensión

Riesgo de Trabajo

- Accidente de trabajo.
Art. 354 (suceso imprevisto)
- Enfermedades Profesionales. Art. 355 (afecciones crónicas o agudas)

Remuneración

- No IESS Empleador 75%
- 75% IESS / accidente
- 75% IESS / enfermedad (6 mensualidades)
- (No exceda 1 año)

Servicio Militar / Cargos públicos

- Termina servicio,
- Mínimo será de 1 año, cargo público.
- Trabajar (30 días).

Remuneración Servicio Militar

- 1er mes 100%
- 2do mes 50%
- 3er mes 25%
- Desde el cuarto no se paga.

Remuneración Cargos públicos

- No recibe remuneración

Suspensión

Desempeño de Comisiones Sindicales

- Empleador debe estar avisado.
- Licencia por el tiempo necesario (conservando sus derechos)

Remuneración

- No remuneración

Efectos de Huelga

- Suspensión Colectiva Art. 474
- Logros en beneficio de los trabajadores. (trascendente)
- No termina sino que se lo modifica

Art. 518.- “ La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo”

Remuneración

- El trabajador no tiene derecho a cobrar su remuneración.

Suspensión

Efectos de paro

- **Art. 532.- “Paro es la suspensión del trabajo acordado por un empleador”.**
- **Solicitud al inspector de trabajo para la suspensión del trabajo.**
 - ✓ Por falta de materia prima (Previsión)
 - ✓ Crisis económica general / Liquidación forzosa.

Remuneración

- **No derecho a remuneración, debidamente autorizado por el tribunal.**
- **Terminado el paro el Empleador esta obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaban sus servicios.**

Terminación de Contrato Individual



Hugo Jama Aveiga

Terminación de Contrato Individual

La terminación del Trabajo es el acto en virtud del cual el vinculo contractual entre el Empleador y el Trabajador cesan

por diversas razones contempladas en la Ley (Código de Trabajo)



Causales de Terminación del Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana

- El Art. 169 del Código de Trabajo señala las causas de terminación del contrato individual y se resume así:
 - 1) Causas Legalmente previstas en el contrato;
 - 2) Acuerdos de las partes, renunciaciones y aceptación;
 - 3) Conclusión de la obra, periodo de labor o servicio del contrato;
 - 4) Muerte o Incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante;
 - 5) Muerte o incapacidad permanente y total del trabajador;

Causales de Terminación del Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Ecuatoriana

- 7) Por voluntad del Empleador previo visto bueno;
- 8) Por voluntad del Trabajador Previo visto bueno;
- 9) Por desahucio (aviso previo 30 días- empleador y 15 días – trabajador;
- 10) Por despido intempestivo;
- 11) Por abandono intempestivo del trabajador;
- 12) Liquidación del negocio; y
- 13) Cesión o enajenación de la empresa o negocio

contrato

- La ley al establecer esta causa de terminación del contrato individual de trabajo, no da libertad a cualquier tipo de estipulación contractual que se convengan como suficientes para concluir el vínculo jurídico, deben ser de tal orden que satisfaga el requisito de no implicar renuncia alguna de los derechos establecidos por la ley e beneficio del trabajador.



2) Acuerdos de las partes, renunciaciones y aceptación

- Es principio, aceptado en derecho que las cosas se deshacen de la misma manera en que se hacen. En el campo contractual el mutuo acuerdo que dio nacimiento a la relación es plenamente competente para dejarla sin efecto. Por esta causal ninguna de las partes debe indemnización alguna a la otra por el hecho de la terminación del mismo.



3) Conclusión de la obra, periodo de labor o servicio del contrato

- Conforme lo determina el Numeral 3 del Art. 169 del Código de Trabajo, la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato, es causa de terminación del contrato de tipo laboral; así nos dice: Debemos entender por la conclusión de la obra o servicio, la ejecución de aquella determinada labor para lo que se contrato al trabajador



4) Muerte o Incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante

- Este causal de terminación del contrato individual de trabajo se encuentra prescrita en Numeral 4 del Art. 169 de nuestra Ley Laboral. La disposición prescrita contempla tres causales distintas que son:
 - a) Muerte del Empleador;
 - b) Incapacidad del Empleador (Art. 192 y 165) y ;
 - c) Extinción de la Persona Jurídica Contratante (Art. 193)



5) Muerte o incapacidad permanente y total del trabajador

- El trabajador que adquiere el compromiso de prestar servicios lícitos y personales, para los que reconoce ya expresa o tácitamente poseer la aptitud y Capacidad necesaria. A su muerte, nadie puede reemplazarlo en el cumplimiento de su obligación que es intransferible.
- Por incapacidad total y permanente como consecuencia de riesgos de trabajo o motivos extraños a la prestación laboral, pone fin al contrato de trabajo.



6) Caso fortuito o fuerza mayor

- Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas de campo y en general, los casos de fuerza mayor en que interviene el hombre, como la guerra; y, otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudo prever o que previsto no lo pudieron evitar.



7) Por voluntad del Empleador previo visto bueno

- Art. 172.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo previo visto bueno en los casos siguientes:
 - a) Faltas de asistencia o de puntualidad o abandono de trabajo;
 - b) Indisciplina o desobediencia graves (Art. 45 literal “e” Reglamento Interno)
 - c) Falta de Probidad o conducta inmoral del Trabajador.
 - d) Injurias irrogadas al empleador
 - e) Ineptitud del Trabajador
 - f) Denuncia injustificada contra el empleador ante el IESS



8) Por Voluntad del Trabajador Previo visto bueno

- Esta forma de terminación de contempla algunas causales
 - a) Injurias irrogadas al trabajador (Art. 173 y Art. 42)
 - b) Falta de Pago o disminución de la remuneración (Art. 42)
 - c) Exigencia de una Labor distinta a la convenida (Art. 192)



9) Por desahucio (aviso previo 30 días-
empleador y 15 días – trabajador

- Art. 184 del Código de Trabajo,
desahucio es el aviso con el que una de
las partes hacen saber a la otra que su
voluntad es la de dar por terminado al
contrato.



10) Por despido intempestivo

- Si el empleador toma la decisión de despedir intempestivamente al trabajador, el contratante estará obligado a Indemnizar por despido intempestivo de acuerdo al Art. 188 del Código de Trabajo.



11) Por abandono intempestivo del trabajador

- De acuerdo al Art. 172 del Código de trabajo literal 1, se dará por terminado el contrato del trabajador, cuando este abandone su trabajo por un tiempo mayor a tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dicha causal se haya producido dentro de un periodo mensual de labor.



12) Liquidación del negocio

- De acuerdo al Art.. 193. Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.



Cesión o enajenación de la empresa o negocio

- ◆ Se dará por terminado un contrato cuando la empresa o negocio cese en sus funciones ó sea enajenada (Vendida-alquilada-donada)



ESTABILIDAD LABORAL

8.4. EL VISTO BUENO

Es la resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo –Director, subdirector, Inspector o subinspector del trabajo-; por medio del cual, se autoriza al empleador o trabajador dar por terminada legalmente las relaciones contractuales de trabajo, siempre que ocurran y se comprueben las causales convocadas y que ameriten la indispensable ruptura del vínculo jurídico laboral.

EL VISTO BUENO

Según el Inc. 1, del Art. 183 del código de trabajo, las causales deben ser calificadas por el **inspector de trabajo**, quien concederá o negará el visto bueno a la causa alegada; pero como todo acto jurídico para que surta efectos deseados requiera seguir un trámite legal preestablecido, nuestro legislado nos ha señalado los pasos a darse, siendo los mismos aquellos que nos señalan el Art. 618 del estatuto laboral que dice:

EL VISTO BUENO

PROCEDIMIENTO

Aplicando el Art.618(Solicitud del visto bueno),desde un punto de vista procesal, podemos extraer los siguientes requisitos para que pueda emitirse una resolución del visto bueno; estos son:

EL VISTO BUENO

- **Solicitud:** El empleador o trabajador que se creyera asistido del derecho para dar por terminado el vinculo laboral, concurrirá ante el inspector de trabajo, a quien presentara su solicitud la que formalmente debe reunir los requisitos de una demanda.

EL VISTO BUENO

- **Notificación:** Luego de aceptar a tramite la petición, la autoridad de trabajo, dispondrá se notifique a la contraparte dentro de 24 horas, concediéndole 2 días para que conteste.
- **La contestacion:** La parte afectada se encuentra en plena libertad de presentar o no su contestación a la causa que se le imputa ya allanándose o defendiéndose de lo que constituirá materia de investigación.

EL VISTO BUENO

- **Investigación:** Con la contestación o, sino se la ha dado de oficio o a petición de parte se procederá a efectuar la investigación en torno a los fundamentos de la petición.
- **Resolución:** Concluida la etapa investigativa el inspector procederá a dictar su resolución dentro del tercer día concediendo o negando el visto bueno.

EL VISTO BUENO

La resolución administrativa puede dar lugar a que se produzcan los siguientes efectos:

- Si el empleador solicitó el visto bueno y este fue concedido, puede separar de la prestación de sus servicios al trabajador eximiéndose del pago de indemnizaciones por despido.

EL VISTO BUENO

- Si el empleador ha solicitado el visto bueno en contra del trabajador y el trámite ha sido resuelto **desfavorablemente**, puede el empleador acudir ante el juez de trabajo, demandando la terminación del contrato por la misma causal o causales que había invocado el inspector, siendo en este caso el juez quien autorice o no la terminación.

EL VISTO BUENO

- Si el trabajador solicita el visto bueno en contra de la empresa y este ha sido negado puede acudir al juez de trabajo, demandando la terminación del mismo y consiguientemente el pago por despido.

ESTABILIDAD LABORAL

8.5. EL DESAHUCIO

El desahucio es considerado un acto jurídico unilateral por el cual una de las partes, empleador o trabajador, comunica a la otra, su decisión de dar por terminado el contrato.

Art. 184: “Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato”.

EL DESAHUCIO

Contrato para los que procede el desahucio

Para el desahucio, tanto el empleado como el empleador, no necesitan invocar causa alguna, ya que su sola voluntad es suficiente.

Dependiendo del plazo que se haya establecido varia el tiempo para desahuciar un contrato, ya que se trate de un contrato a tiempo indefinido o a tiempo fijo.

EL DESAHUCIO

Contrato a tiempo indefinido

Cuando no se ha fijado el plazo para la duración del contrato ninguna de las partes puede hacerlo sino en virtud de desahucio con anticipación de un mes por lo menos por parte del empleador y de 15 días para el trabajador.

EL DESAHUCIO

Contrato a tiempo fijo

Cuando un contrato de trabajo se ha estipulado el tiempo de duración del mismo, nos encontramos frente a un contrato de tiempo fijo, el mismo que no puede terminar por el solo hecho de haber fijado el tiempo de duración, sino que debe mediar el correspondiente desahucio con la debida anticipación.(Art. 184 Inc II)

EL DESAHUCIO

Procedimiento:

El desahucio se encuentra libre en formalidades, no es posible anotar vicios de forma, se requiere eso si que sea por escrito y notificado por la autoridad competente para que surta plenos efectos.(Art.184 Inc III)

El desahucio es un acto:

- Escrito
- Tiene valor de informe

EL DESAHUCIO

Bonificación por desahucio

El empleador que desahucia un contrato se encuentra en la obligación de proceder a pagar al trabajador el equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio.(Art. 185)

En la práctica tal bonificación se debe liquidar y pagar en todos los contratos que haya superado el año de vigencia.

EL DESAHUCIO

Prohibiciones del Desahucio

Nuestro código de trabajo establece varios casos en los cuales no es procedente la solicitud del desahucio por parte del empleador:

- Desahucio simultaneo.
- Dirigente sindical.
- Asociación de trabajadores.
- La mujer embarazada.
- Servicio militar obligatorio.

8.6 DESPIDO INTEMPESTIVO: Terminación del contrato sin justa causa ni desahucio

Concepto:

Cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo y separa al trabajador de su cargo, son que para ello tenga causa legal en que apoyarse o cuando existiendo causa legal no observe el procedimiento establecido en las mismas leyes para despedir al trabajador, decimos que la terminación es ilegal y el despido es intempestivo.

El trabajador puede abandonar intempestivamente el trabajo al igual que el empleador puede despedirlo intempestivamente

Contrato por tiempo indefinido:

- Art. 188 : Indemnización por despido intempestivo: “ El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, sera condenado a indemnizarlo , de conformidad , según la siguiente escala:
- Hasta tres años de servicio con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y de mas de tres años con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio.
- La fracción de un año se considerara como un año completo.
- Art. 189 : Indemnización por despido en contrato a plazo fijo: “ En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el articulo precedente o las fijadas en el Art. 181 de este código.

Responsabilidad del Trabajador:

- Art. 191 : Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador “ Tendra derecho a las indemnizaciones fijadas en el Art. 188 y 189 y a las bonificaciones establecidas en este capitulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el Art. 173 “.
- Art. 192 : Efectos del cambio de ocupación “ Si por orden del empleador un tabajador fuere cambiado de su ocupación actual sin consentimiento, se tendra esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoria, siempre que lo reclame el trabajador dentro de los sesenta dias siguientes a la fecha de la orden del empleador.

- Art. 193 : Caso de liquidación del negocio “ Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios daran aviso a los trabajadores con anticipación de un mes , u este anuncio surtira los mismos efectos que el desahucio.
- Art. 194 : Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra a destajo: “ En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagara al trabajador el valor de la parte ejecutada con mas un tanto por ciento que discrecionalmente , fijara la autoridad que conozca el asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capitulo relativo al artesano.”
- Art. 195 : Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador “ Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o conclusión de la obra, podra ser compelido por la respectiva autoridad de trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado”.

INTEMPESTIVO DEL TRABAJADOR

- Art. 190 : Indemnización al empleador por falta de desahucio: “ El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo , es decir sin previo desahucio”
- Art. 191 : Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido: “ Tanto el trabajador como el empleador como podran dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

8.8 POR LIQUIDACION DE LA EMPRESA O NEGOCIO

- El traspaso del negocio como forma de terminar la relación laboral.
- El traspaso del negocio o empresa natural o jurídica distinta a la del propietario con quien se ha celebrado el contrato o ha iniciado la relación de trabajo es una institución conocida en el derecho mexicano como a “ institución de patrono”.

- El empleador no puede volver a abrir la empresa dentro del tiempo de un año y en caso de que la reabra , esta en la obligación de readmitir a los trabajadores liquidados, caso contrario estaria incurso en un despido intempestivo al os mismos, con el consiguiente pago de indemnizaciones.