PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA DE INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TESIS DE GRADO

ELABORACIÓN DE UN MANUAL LABORAL QUE SIRVA COMO HERRAMIENTA DE APOYO A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO Y EVENTUAL

TÍTULO A OBTENER:

INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

AUTORA:

INGRID ELIZABETH RAMÓN GABILANES

ASESOR DE TESIS:

Mgt CECILIA VELASCO

Esmeraldas, Enero 2017

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

"Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría".

PRESIDENTE TRIBUNAL DE GRADUACION f……..

LECTOR 1 f……..

LECTOR 2 f……..

DIRECTOR DE ESCUELA f……..

DIRECTOR DE TESIS f……..

Esmeraldas – Ecuador

Enero - 2017

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

"Yo, INGRID ELIZABETH RAMON GABILANES, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0802700179, declaro que la información obtenida en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría son absolutamente originales y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

_____

Ingrid Ramón Gabilanes

C.I. 0802700179

DEDICATORIA

A mi Padre celestial Dios Todopoderoso por la vida y por hacer realidad uno de mis sueños, que en este proceso puedo decir que lo he cumplido.

A mis Padres pilar fundamental de mi crecimiento, a quienes amo con todo mi corazón, y quienes están presente a diario, en mi mente; motivándome a superarme cada vez más.

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mis sinceros agradecimientos a la, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE EN ESMERALDAS y en especial a mis maestros que me transmitieron una serie de conocimientos que me capacitaron para obtener el título de INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORIA.

A mis familiares por el apoyo incondicional que me dieron en todo momento

INGRID ELIZABETH RAMÓN GABILANES

RESUMEN

Este estudio se refiere en sí, a la falta de un manual laboral que sirva como herramienta de apoyo a los trabajadores contratados de forma eventual y a plazo fijo; de acuerdo a las leyes, normas y códigos que rigen el campo laboral en el Ecuador.

Dentro de éste trabajo se ha desarrollado un marco teórico conceptual donde se hace referencia a determinados términos con su respectiva definición y que se han tomado en cuenta dentro de la investigación. A continuación se presenta la metodología utilizada para la recolección de la información, la cual fue obtenida en base a una investigación de campo, por medio de encuestas, entrevistas y fuentes bibliográficas que aportaron para la realización del presente estudio, donde sus respuestas y opiniones permitieron fortalecer la idea primaria, de diseñar un Manual sobre las bases establecidas y descubrir las fortalezas y debilidades que existen en las leyes que rigen el Sistema Laboral dentro del país y la falta de difusión y puesta en práctica en el campo legal básico de todo trabajador.

Como resultado de toda esta investigación se presenta la información obtenida y se realiza ejemplos con ejercicios reales prácticos de pago de beneficios y liquidación al trabajador de acuerdo a las distintas modalidades que constan en este estudio; así también prácticas de pago y liquidación de acuerdo a las obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con relación a sus afiliados (as). Y por último posee las respectivas conclusiones y recomendaciones sobre la aspiración de realizar este Manual Laboral donde se determina a este trabajo, como una herramienta fundamental del trabajador, para que conozca sus derechos, obligaciones y no sea víctima de abusos por parte de su empleador.

ABSTRACT

This study concerns itself, the lack of a manual work according to current labor code that identifies the rights and obligations of workers hired fixed term and eventual certain work; according to the laws, rules and codes governing the labor field in Ecuador.

Within this work it has developed a conceptual framework where reference is made to certain terms with its definition and has been taken into account in the investigation. The methodology used to collect the information, which was obtained based on field research, through surveys, interviews, observation and literature sources that contributed to the realization of this study, where their responses are presented and opinions allowed strengthen primary idea of designing a handbook on established bases and discover the strengths and weaknesses that exist in the laws governing Labor System in the country and the lack of dissemination and implementation in the basic legal field all employee.

As a result of all this research the information obtained is presented with practical examples and exercises real benefit payment and settlement workers according to the different types contained in this study is conducted; well as payment and settlement practices according to the obligations with the Ecuadorian Social Security Institute regarding its affiliates (as). And finally it has the appropriate conclusions and recommendations on the aspiration to make this Labor Manual where it is determined in this work, as a fundamental tool worker, to know their rights, obligations and not abused by her employer.

INDICE PRELIMINAR

DEDICATORIA iv

AGRADECIMIENTO v

RESUMEN vi

ABSTRACT vii

INDICE PRELIMINAR viii

INDICE DE GRÁFICOS x

INDICE DE IMAGENES x

CAPÍTULO I 1

Interrogantes 3

1.3.1 Antecedentes Investigativos 4

1.5 MARCO LEGAL 11

1.6 OBJETIVOS 12

1.6.1 Objetivo General 12

1.6.2 Objetivos Específicos 12

CAPITULO III 16

3. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS 16

3.1 RESULTADO ENCUESTA PERSONAL QUE TRABAJA EN EMPRESAS PRIVADAS 16

3.2 RESULTADO ENTREVISTA REALIZADA A PROFESIONALES DE LA LOCALIDAD 22

CAPITULO IV 25

4. PROPUESTA 25

¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE TRABAJO? 25

Según el Art. 2 Del CT.- Obligatoriedad del trabajo 25

Según el Art. 3 Del CT.- Libertad de trabajo y contratación 25

Según el Art. 4 Del CT.- Irrenunciabilidad de derechos 25

Según el Art. 7 Del CT.- Aplicación favorable al trabajador 25

CONTRATO 26

CONTRATO PLAZO FIJO 26

CONTRATOS EVENTUALES, OCASIONALES, Y DE TEMPORADA 26

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR 27

JORNADAS Y DESCANSOS 27
BENEFICIOS 27
De las remuneraciones y sus garantías 28
De las Utilidades 28
Según el Art. 111 del CT.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño 28
Según el Art. 113 del CT.- Derecho a la decimocuarta remuneración 28
De los fondos de reservas 28
DESAHUCIO Y DEL DESPIDO 28
INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS) 29
Visión 29
Misión 29
Seguridad Social (IESS) 29
Obligación de afiliarse al IESS 30
SERVICIOS 30
BENEFICIOS O PRESTACIONES 31
4.2 EJERCICIOS PRÁCTICOS DE LAS SITUACIONES MÁS FRECUENTE EN EL ENTORNO LABORAL 32
☞ **REVISIÓN Y REGISTRO DE CONTRATOS DE TRABAJO** 32
☞ **JORNADA LABORAL** 33
☞ **LIQUIDACIÓN DE UN TRABAJADOR** 35
☞ **VACACIONES** 38
☞ **DECIMO TERCERO** 38
☞ **DECIMO CUARTO** 39
☞ **UTILIDADES** 42
☞ **FONDO DE RESERVA** 44
3.3 EJERCICIOS PRÁCTICOS DE LAS SITUACIONES MÁS FRECUENTE IESS 45
☞ **CALCULO APORTACIÓN IESS** 45
☞ **PRESTACIONES Y SERVICIOS A LOS QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR.** 46
☞ **PRESTACIONES** 47
Trámite 48
Documentos 48
☞ **MATERNIDAD** 49
Requisitos 49
Se debe tener en cuenta que: 50

Licencia de paternidad 50
☞ **SERVICIOS** 52
Préstamos Quirografarios 52
☞ **PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS** 54
CAPITULO V 56
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 56
5.1 CONCLUSIONES 56
5.2 RECOMENDACIONES 57
Bibliografía 58
ANEXOS 60

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Tiempo de trabajo 16
Gráfico 2: Modalidad Contractual 17
Gráfico 3: Pago de remuneración 17
Gráfico 4: Beneficios Sociales 18
Gráfico 5: Pago de Beneficios 18
Gráfico 6: Calculo de liquidación 19
Gráfico 7: Beneficios recibidos del IESS 19
Gráfico 8: Conflictos Laborales 20
Gráfico 9: Conocimiento de la Ley Laboral 20
Gráfico 10: Elaboración de un manual laboral 21

INDICE DE IMAGENES

Imagen 1: Trámite revisión contratos en línea ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Imagen 2: Pantalla ingreso Sistema de actas de finiquito y contratos 33

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

En la ciudad de Esmeraldas existe un gran número de habitantes en la desocupación, contratados, subcontratados de forma a plazo fijo y eventual, como lo indica el INEC (2016) "en septiembre 2016 la tasa de desempleo alcanzó el 5,2% a nivel nacional" (p13) que aprovechan los espacios mínimos que ofrecen las instituciones. Sin embargo, en la mayoría de los casos han sido perjudicados, por el desconocimiento de sus derechos y obligaciones como trabajadores.

Los beneficiarios directos de este manual laboral serán los trabajadores contratados de forma a plazo fijo y eventual, quienes a través de capacitaciones podrán tener acceso al conocimiento de este estudio y los patronos que evitarán a futuro problemas legales.

Todo trabajador en general debe conocer sus deberes y derechos legales que lo asiste, con el fin de saber cómo actuar cuando sienta que está siendo vulnerado por cualquier situación proveniente de su patrono o alguno de los demás entes que participan dentro del círculo laboral.

Este conocimiento básico de las leyes y normas que rigen la vida laboral no puede constituirse en algo exclusivo de los profesionales del derecho o de gerentes o administradores, sino que debe estar disponible para todos, más aun los que están bajo una dependencia laboral.

La presente tesis es una investigación que tiene por objetivo proponer la elaboración de un manual laboral que sirva como herramienta de apoyo a los trabajadores contratados de forma a plazo fijo y eventual, que permita al trabajador y al patrono tener los conocimientos suficientes para proceder dentro del marco de la ley.

La investigación se realizó en la provincia de Esmeraldas, cantón Esmeraldas, ciudad del mismo nombre y el estudio se efectuó desde el 01 de abril hasta el 31 de julio de 2016, tomando en cuenta las diversas situaciones laborales que se dan en el país; los trabajadores acuden a la Inspectoría de Trabajo a solicitar ayuda, pues no saben cuáles

son los pasos que deben seguir para poder solucionar sus necesidades; y que justamente es lo que se pretende difundir a través de la realización de este manual laboral, enfocado en identificar las leyes, normas y códigos que determinen los beneficios laborales y obligaciones patronales.

Esta investigación presenta los siguientes capítulos:

En el Capítulo I: dentro de este consta el marco teórico, marco conceptual y el marco legal sobre el cual esta investigación está basada presentando el planteamiento del problema y los objetivos.

En el Capítulo II se abordan los métodos, los materiales que se utilizaron para el desarrollo de la investigación y además los resultados obtenidos en la recopilación de información a través de encuestas y entrevistas

En el Capítulo III se describe el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos

En el Capítulo IV se describe la propuesta objeto de este manual

En el Capítulo V se describe las conclusiones y recomendaciones obtenidas en la presente investigación.

La presente investigación se la ha realizado con el propósito de encontrar solución a la problemática planteada dentro del campo laboral, social y educativo, aportando con una fuente bibliográfica de la institución, asumiendo el compromiso y responsabilidad para socializar a los destinatarios.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El código del trabajo cuenta con todos los artículos aprobados por la Constitución de la República, dentro de este proyecto de investigación se observa que por la complejidad y amplitud que posee, existen trabajadores que desconocen los derechos y obligaciones laborales que les rige, existiendo perjuicios .

En la provincia de Esmeraldas hace falta fomentar y socializar por parte del Ministerio de Relaciones Laborales los derechos y obligaciones que poseen los trabajadores al momento que se efectué una contratación sea está a plazo fijo o eventual.

Es aquí donde nace la necesidad de realizar el presente estudio para proponer una guía didáctica Laboral que proporcione toda esa información legal resumida, concisa y oportuna a la población objeto de la investigación, que tienen la necesidad de saber sus derechos, beneficios y obligaciones en el ámbito laboral que se desenvuelvan.

Interrogantes

1. ¿Cuál es la modalidad de contratación que aplican a los trabajadores sujetos de estudio?

2. ¿Cuáles son las dificultades más frecuentes que se le presentan a los trabajadores y empleadores al momento de cumplir las obligaciones laborales?

3. ¿Qué herramienta puede ayudar a poner en práctica los procedimientos laborales de acuerdo al código de trabajo y la seguridad social?

1.2 BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

Como manifiesta Robayo, G. (2008, p.3) acerca del código de trabajo como preceptos que regularizan las relaciones entre patrono y trabajador, el ambiente laboral y la aplicación respectiva a las modalidades de la contratación, de esta manera su estudio es fundamental para trabajadores que de una u otra manera se encuentran vinculadas en la producción o de las empresas.

1.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

1.3.1 Antecedentes Investigativos

El hombre en la antigüedad se dedicaba a subsistir y sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero, debido a otras necesidades que fueron apareciendo poco a poco, vio en el trabajo organizado el camino a desarrollarse y obtener excedente de producción que más adelante podría intercambiar con otras comunidades mediante el acto conocido como (Trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

No existe un detalle en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que se las interpreta de determinadas formas.

Rigiéndose un poco más al tema objeto del presente estudio y al realizar una investigación actualizada con respecto a documentos, instructivos o manuales existentes hoy en día que contengan la información necesaria y objetiva dentro del carácter laboral, solo se pudo encontrar el Código de Trabajo vigente, el cual establece en todos sus artículos la normativa a aplicarse dentro de la relación Empleado – Patrono. Es así que el presente trabajo se basa fundamentalmente en esta Ley Laboral.

1.4 ESTUDIOS RELACIONADOS

Como en el estudio de Jaimes, Márquez, y Pernía (2015) realizado en Cúcuta en la empresa DISTRAVES S.A., analizaron el comportamiento psicosocial para identificar el

grado de satisfacción de los empleados en la organización, para esto realizó una investigación aplicada a 12 empleados utilizando el modelos ISTAS21 como instrumento de medida, teniendo como resultado relevante, los factores higiénicos, la necesidad del crecimiento individual y profesional de los empleados, así como también la estabilidad no sólo en relación al cargo, sino también en la motivación y las relaciones interpersonales.

Sin embargo, Restrepo y Ravagli (2009) al realizar un estudio en una empresa de Pereira, sobre un modelo organizacional tendiente a potencializar el talento humano y mejorar su productividad dentro del área de producción, evidencia en los procesos de cadena de valor, el impacto significativo del cumplimiento de la misión, visión, y políticas de la empresa, para permitir el desarrollo óptimo y eficientes de sus componentes.

Adicionalmente Fernández (2012) en su artículo sobre la gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa, sostiene en determinar la necesidad de establecer parámetros de gestión de la ética dentro de las empresas con el fin de desarrollar un bien en común dentro de la empresa en el cual se lo aplica.

Según la postura de cada investigador en los estudios realizados mencionados para que el trabajador desempeñe las funciones por las cuales fueron contratados en la empresa y su trabajo sea eficiente y eficaz debe conocer sus derechos, tener estabilidad laboral, ser motivados.

1.4.1 Manual O Instructivo

Según Viera, (2011) establece que un manual es un documento el cual contiene todas las actividades a seguir para resolver determinada situación que se encuentra enunciada en el mismo, detallada de manera pormenorizada los pasos a realizarse para concluir de la mejor manera el objetivo propuesto o da el camino a seguir para lograr obtener la solución más viable al problema encontrado y planteado.

De igual manera Álvarez (2016), “expresa que un manual se asemeja a un libro que posee lo más importante de un tema, de esta manera los manuales son necesarios para aumentar y aprovechar el cúmulo de conocimientos de vivencias de personas u organizaciones”.

Se puede decir entonces que un manual es un documentos que nos indica los pasos a seguir para una determinada situación y obtener una solución al problema planteado

1.4.2 Empresa

Gil, (2007), sostiene que empresa es una organización de personas que se unen para realizar una actividad económica con el fin de obtener lucro. Y que de acuerdo a su actividad económica se pueden clasificar en: Empresas del sector primario (Agricultura), empresas del sector secundario (Industria) y empresas del sector terciario (Servicios). De acuerdo a su creación en: Empresas Individuales, Sociedades anónimas, Sociedad de responsabilidad limitada y Cooperativas. Por su Tamaño en: Empresas Grandes, Empresas Medianas y Empresas Pequeñas.

López (2009) emite un concepto sencillo y objetivo de lo que para él constituye una empresa y lo resume en que es una combinación organizada de dinero y de personas que trabajan juntas, que producen un valor material, tanto para las personas que han aportado el dinero como para las personas que trabajan con ese dinero en la empresa (los empleados).

Así también Roberts (2004) manifiesta en un concepto más concreto y resumido que las empresas existen para coordinar y motivar la actividad económica de la gente, que trabaja por un fin en común.

En otras palabras empresa es una organización con fines de lucro donde intervienen personas y dinero y se crea para satisfacer necesidades.

1.4.3 Empleador

Según Grisolía (2011) establece que empleador es la entidad o persona que crea uno o más puestos de trabajo y los provee para que los ocupen las personas aptas para los mismos y que al final de este trabajo paga una remuneración.

Humeres (1973) en su literatura sostiene que es empleador la persona que ocupa los servicios de un empleado para ejecutar los trabajos que se necesitare realizar. Como nos dice el Art. 10 del Código del trabajo (2013) "El empleador es el individuo o la organización, natural o jurídica, quien ordena se ejecute la obra a quien se presta el servicio."

Entonces de acuerdo a lo mencionado el empleador puede ser una persona o entidad que le paga una remuneración a una persona por la actividad que realiza.

Al referirse al empleado, para Ramos y Guevara, (2011) es una persona que realiza trabajos donde predomina el intelecto dentro de una oficina a cambio de un salario, en cambio para

Ruz (1950) sostiene que para que una persona tenga la calidad de empleado debe de prestar sus servicios en provecho ajeno, en virtud de un contrato que así lo estipule, además el Art.9 Código del trabajo (2013) "Hace referencia al individuo que se obliga a brindar un servicio o llevar a efecto una obra, se lo llama empleado y puede ser trabajador u obrero."

Es decir el empleado es una persona que realiza una función determinada o presta sus servicios en provecho ajeno.

1.4.4 Servidor Público

Sánchez, (2001) acentúa en que son los empleados que trabajan para el Estado, que realizan determinado trabajo en busca de atender a los ciudadanos sin buscar un fin económico, más que la atender a la comunidad brindando un servicio de utilidad social.

Pérez y Gardey (2010) lo describe como una persona que brinda servicio de utilidad social es decir no genera ganancias privadas más allá de su salario percibido, y el art. 229 de la Constitución ecuatoriana establece que: "las servidoras o servidores públicos son todas las personas que presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de una institución pública" (Constitución del Ecuador, 2008).

Al referirse de los funcionarios públicos, Bielsa, (1960), establece que es una persona que desempeña un cargo público representando al gobierno central, sus puesto funcionales son de libre remoción en cualquier momento que así lo disponga el Estado.

Pérez y Gardey (2014)**,** describen al funcionario público como "El individuo que desempeña un empleo público, que cumple funciones en un organismo del Estado". Con un contrato de trabajo muy diferente al que se presenta en la actividad privada y según Neiser y Ortiz (2010), expresan que "el funcionario público es la persona que trabaja para el Estado, elegido por elección popular o por nombramiento, a los funcionarios públicos la ley les brinda un poder de decisión con el propósito de concretar los fines del interés social".

Se puede concluir que un empleado público es una persona que trabaja para el Estado desempeñando una función específica para la cual fue contratado.

1.4.5 Contrato De Trabajo

Sostienen Cebrián y Núñez, (2014), que es un acuerdo entre dos partes mediante el cual una de ella denominada trabajador se compromete a realizar un trabajo o actividad a cambio de que la otra parte denominada patrono o empleador le retribuya pagándole un salario por sus servicios.

Para Lacalle (2006) expresa que es un acuerdo verbal o escrito por el que una persona presta sus servicios voluntariamente por cuenta de otra persona denominado empleador, bajo la dirección de este y a cambio de una retribución.

Y según Robalino (2013), "El contrato de trabajo es el acuerdo mediante el cual una persona se compromete con otra, a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, recibiendo una remuneración fijada por el convenio".

Entonces de acuerdo a lo citado un contrato de trabajo es un acuerdo verbal o escrito que lo realizan dos personas para la ejecución de una función específica en una empresa por lo cual recibirá una remuneración.

1.4.6 Salario

Llompart, (2007) sostiene que el salario es la remuneración que percibe una persona luego de haber realizado su trabajo, se lo realiza de manera periódica, que está acorde a lo que indica Reyes (2004) dice que es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo y según Lacalle (1995):

"Se denomina salario todas remuneración económica recibida por concepto trabajo, este puede ser en dinero o en especies, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena que retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como trabajo."

Por tanto salario es la paga que recibe una persona por realizar una actividad específica dentro de una empresa

1.4.7 Beneficio Laborales

Para Castillo, (2006) son compensaciones laborales que le reconocen a los empleados al margen de su salario, estos beneficios podrían ser subsidio vivienda, seguro médico, entre otros, además Hidalgo (2011) sostiene que son prestaciones en especie brindados por las organizaciones principalmente destinados a complementar el ingreso habitual de los empleados.

Los beneficios laborales según el MRL Ministerio de Relaciones Laborales (2015) "son aquellos derechos que se les ha otorgado a los trabajadores y que también son de carácter

obligatorio que van más allá de las percepciones económicas normales y periódicas que reciben por su trabajo.", Estas pueden ser: "Afiliación a la Seguridad Social, horas extraordinarias y suplementarias, décimo tercero y décimo cuarto sueldo, Fondo de reserva, Vacaciones anuales, Jubilación patronal, Licencia por paternidad, Licencia por maternidad, Pago del subsidio por maternidad y Pago de utilidades" (Ministerio de Relaciones Laborales, 2015).

Al referirse a los derechos laborales, Del Rey, (2005) establece que son deberes de índole laboral cumplir con las obligaciones determinadas por su puesto de trabajo, cumpliendo con las órdenes impartidas por su jefe inmediato superior, contribuyendo a la productividad de la empresa y cumplir con lo acordado en su contrato de trabajo.

Para Mondy y Noé, (2005) el empleo es el conjunto de actividades que debe realizar el empleado a cambio de una remuneración o salario y de acuerdo a la Constitución Política, Quisbert, (2012) sostiene que la Constitución es la carta Magna vigente, ley principal, norma suprema donde se asienta una nación con toda su estructura jurídica. Es la que manda, prohíbe y permite, es la que garantiza derechos y libertades.

1.5 MARCO LEGAL

El estado garantiza a todos los ecuatorianos el derecho a un trabajo digno con remuneración sea esta diaria, semanal, o mensual. Así lo establece la Constitución, Leyes y Reglamentos que buscan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

La Constitución ecuatoriana asegura en los artículos 33 y 325 "a los trabajadores el respeto a su dignidad, una existencia honorable y una remuneración justa que cubra sus necesidades, la de su familia y realiza el reconocimiento de todos los tipos de trabajos". (Constitución del Ecuador, 2008)

> "Art. 33.- El trabajo es 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" (Constitución del Ecuador, 2008).
>
> "Art. 325.- 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 auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores" (p. 29 ,152).

El Código del trabajo expresa en el artículo 1 que: "los preceptos del actual código controla las relaciones entre trabajadores y empleadores aplicadas a las diversas formas y condiciones de efectuar o desempeñar un trabajo" (Código del Trabajo, 2010)

La ley de Seguro Social en el Art. 2 nos dice que "quienes reciben un sueldo por una labor realizada se los denomina afilados y tienen derecho a solicitar protección del seguro general obligatorio" (p.2)

"Las normas que se relacionan con el trabajo existentes en leyes especiales o en acuerdos internacionales ratificados por el Estado, estarán aplicadas en las situaciones específicas a los que ellas se refieren" (Código del Trabajo, 2010).

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Objetivo General

Diseñar un manual guía didáctica Laboral que sirva como herramienta de apoyo a los trabajadores contratado a plazo fijo y eventual, que permita al trabajador y al patrono tener los conocimientos suficientes para proceder dentro del marco de la ley.

1.6.2 Objetivos Específicos

1. Caracterizar la modalidad de contratación a plazo fijo y eventual basado en el Código de Trabajo.

2. Establecer las dificultades más frecuentes que se le presenta a los trabajadores y empleadores al momento de cumplir las obligaciones laborales.

3. Diseñar un manual laboral para el manejo de los artículos más relevantes del código trabajo

CAPITULO II: TEXTO

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 CARACTERIZACIÓN DEL LUGAR

La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Esmeraldas, dirigido a las empresas privadas de diferentes actividades comerciales como: servicio, producción y consumo.

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo a investigar del presente estudio estuvo constituido por las 36.748 personas que laboran en empresas privadas de Esmeraldas 26.621 (hombres) y 10.127 (mujeres) según el último censo realizado en el año 2010 por el INEC, que constituye la fuente sobre la cual se obtuvo la muestra.

El muestreo que se aplicó en la presente investigación fue probabilístico aleatorio simple cuyo nivel de confianza es de 95% y 5% de error, como lo afirma Casal (2003), porque se extraerán al azar el número de personas que pertenecen a la población laboral de las empresas privadas de la ciudad de Esmeraldas a quienes se le aplicó la encuesta (p.36)

2.3 TIPO DE ESTUDIO

Conocido el problema se empleó el tipo descriptivo para describir con certeza las características profundas y elementos de la investigación. El propósito de este estudio fue delimitar los hechos que conforman el problema objeto de la investigación.

Con el propósito de analizar cómo se define y como se manifiesta un fenómeno y sus atributos, detallamos el fenómeno estudiado mediante la medición de uno o más de sus componentes (Vásquez, s.f, p.2).

2.4 MÉTODOS

Como métodos usados dentro del desarrollo de esta investigación se utilizó el Método Deductivo, pues se identifica esta modalidad al momento que la investigación parte desde un ámbito general, como lo fue la búsqueda de antecedentes de estudios relacionados con el tema, la investigación trasciende fronteras y se trata de tomar la información necesaria para establecer conclusiones especificas a nivel particular del tema en cuanto a la relación empleado – patrono.

2.5 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se basa en lo cualitativo conocido como interpretativo y cuantitativo. Su interés va dirigido al significado de las acciones y de la práctica socio-laboral, dentro de los determinados ámbitos profesionales que en esta ocasión se estudian.

En cuanto a lo cualitativo posee un fundamento netamente legal-laboral para ejercer una función determinada y remunerada para un empleador, pues se investiga la relación laboral compartida entre patrono-empleado.

Fue de origen cuantitativo porque en el transcurso de la investigación se realizaron datos estadísticos, gráficos que sirvió para ponderar la realidad laboral en las empresas privadas de Esmeraldas. Tamayo al respecto indica que:

> "la metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de los datos, con el propósito de dar respuesta a las interrogantes que se han establecido al comienzo de la investigación, y se basa en la medición numérica, en el conteo y también se emplea el uso de estadísticas para establecer con precisión los patrones de comportamiento" (Tamayo, 2007, p.32).

2.6 TÉCNICAS

Se utilizó la técnica de la encuesta aplicándose a una muestra de 380 personas que laboran en empresas privadas de Esmeraldas, mediante la utilización de un cuestionario

compuesto por 10 preguntas cerradas con la finalidad de obtener mayor recopilación de información.

La técnica de la entrevista fue dirigida a un abogado, un funcionario de la Inspectoría del trabajo y al Director de Instituto Ecuatoriano Seguridad Social (IESS), a través de un cuestionario compuesto por 9 preguntas abierta aplicado en sus puestos de trabajo respectivamente.

2.7 INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado fue el cuestionario dirigido a los trabajadores de las empresas privadas de la ciudad de Esmeraldas.

> Lo que permite operativizar a la técnica es el instrumento de investigación. Se aclara que en ocasiones se emplean de manera indistinta las palabras técnica e instrumento de investigación; un ejemplo es lo que ocurre con la entrevista que es una técnica, pero cuando se lleva a cabo, se habla entonces de la entrevista como instrumento. (Martínez, 2013, p.3)

2.8 FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS

2.8.1 Fuente Primaria.

Fue necesario recurrir a las fuentes confiables, ya que le dan validez a cualquier argumento, utilizando recursos como: libros digitales, artículos y sitios web.

2.8.2 Fuente Secundaria.

Como fuente secundaria son los trabajadores que forman parte de las empresas privadas.

CAPITULO III

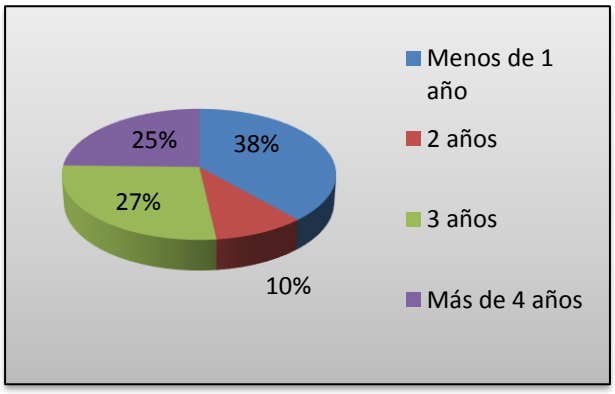
3. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1 RESULTADO ENCUESTA PERSONAL QUE TRABAJA EN EMPRESAS PRIVADAS

A continuación se muestran los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a la muestra de empleados de las empresas privadas de Esmeraldas, dicha información se procedió a tabular y exponer los resultados de acuerdo a las preguntas planteadas.

1. Tiempo de Trabajo

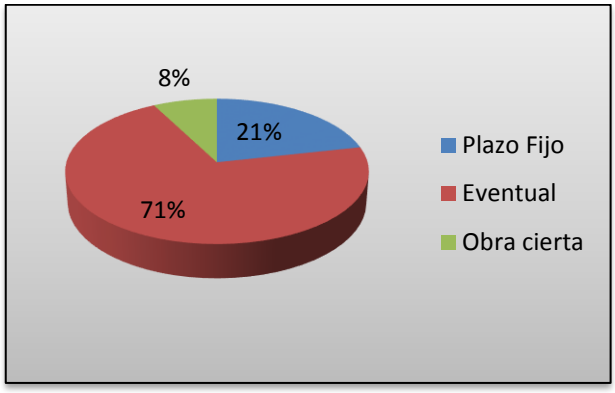
Gráfico 1: Tiempo de trabajo



En esta pregunta se pudo evidenciar un nivel alto de rotación del personal en las empresas privadas, ya que el 38% de los empleados privados encuestados tienen menos de un año en sus trabajos.

2. Modalidad contractual

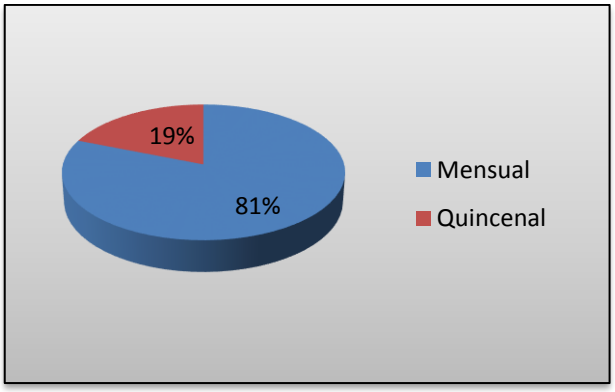
Gráfico 2: Modalidad Contractual



Se pudo conocer objetivamente que los empleados privados encuestados en su mayoría fueron contratados de manera eventual en un 71% en este porcentaje se debe considerar varios elementos que influyeron para su contratación por ejemplo reemplazo de enfermedad o maternidad, aumento de producción y el 29% a plazo fijo disponiendo de estabilidad laboral.

3. Pago de remuneración

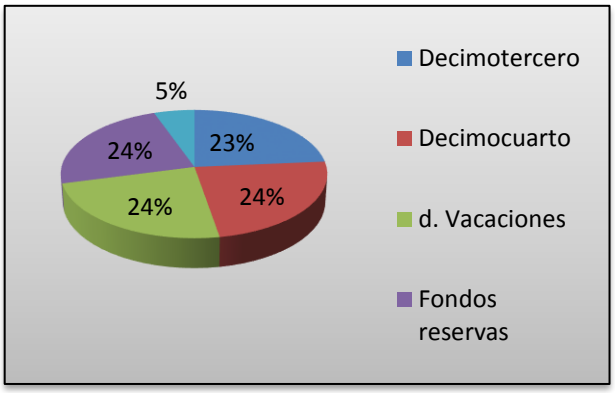
Gráfico 3: Pago de remuneración



La mayoría de las empresas en Esmeraldas tienen adoptado como frecuencia de pago la forma mensual representada en un 81% por una política interna de las empresas y el 19% lo hacen de forma quincenal.

4. Beneficios sociales

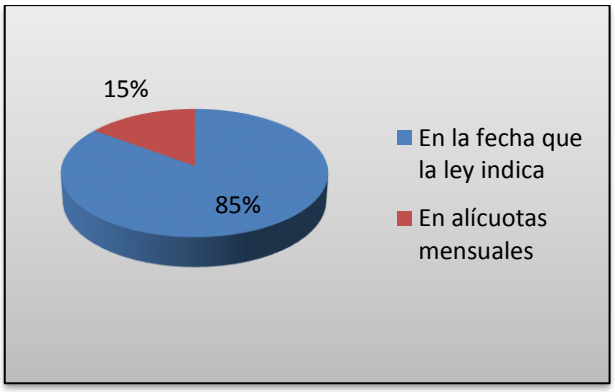
Gráfico 4: Beneficios Sociales



Se pudo evidenciar que los empleadores si están cumpliendo al otorgando los beneficios sociales reconocidos en la ley como son décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y fondos de reserva. Los encuestados además manifestaron que consideraran que el rubro de utilidades es bajo

5. Pago de beneficios

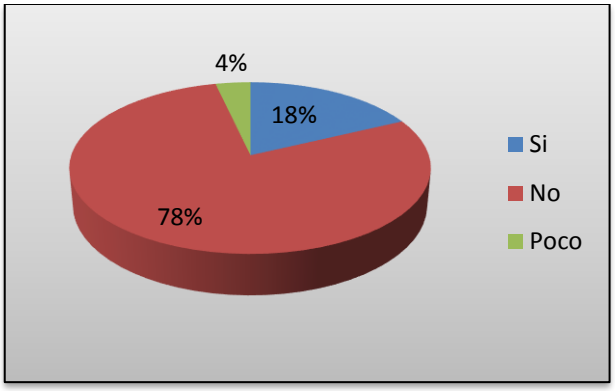
Gráfico 5: Pago de Beneficios



La mayoría de los empleados de las empresas de Esmeraldas reciben sus beneficios dentro de la fecha que lo establece la ley, lo que indicaría que los patronos están pendiente de cumplir con la norma para evitar la correspondiente amonestación por parte del ente de control.

6. Calculo de liquidación

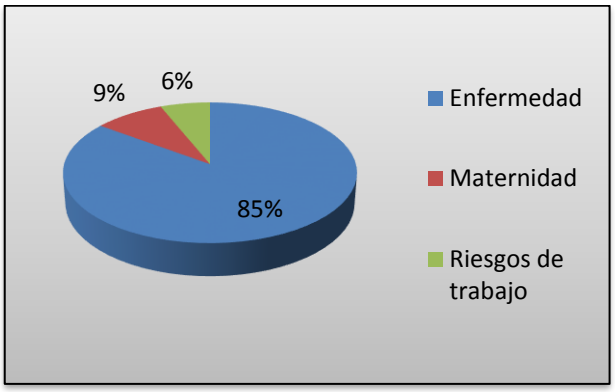
Gráfico 6: Calculo de liquidación



En esta pregunta se obtiene un resultado preocupante pues alrededor del 78% que representa casi la totalidad de la muestra encuestada, no tienen conocimientos básicos sobre los cálculos de ley para obtener los valores de la liquidación, lo que constituiría una falencia considerable en el empleado pues no tiene el conocimiento necesario para saber si están siendo vulnerados sus derechos y beneficios.

7. Beneficios recibido del IESS

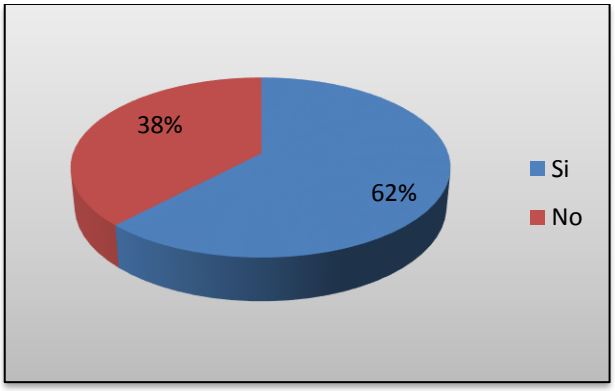
Gráfico 7: Beneficios recibidos del IESS



Uno de los beneficios del IESS, de los que más han hecho uso los empleados es por enfermedad. Siendo riegos de trabajo el beneficios de menor uso entre los encuestados.

8. Conflictos laborales

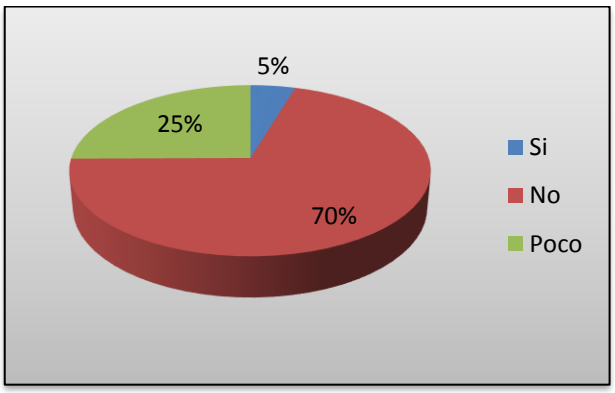
Gráfico 8: Conflictos Laborales



Se pudo evidenciar que de los empleados encuestados alguna vez en su vida laboras si han tenido conflicto laboral, lo que hace cotidiano dentro del desempeño de las actividades profesionales de cada uno de ellos, estar inmersos en algún tipo de conflicto laboral, para lo cual deberían tener el conocimiento básico para poder defenderse.

9. Conocimiento de la Ley laboral

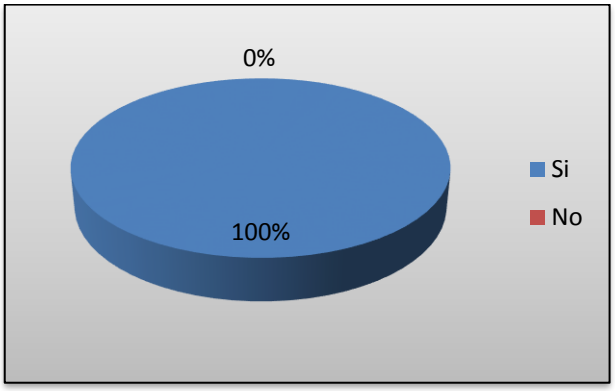
Gráfico 9: Conocimiento de la Ley Laboral



Existe un gran vacío de conocimiento de la ley laboral, pues el 70% de los encuestados que representa una gran mayoría, no poseen un conocimiento fundamental y solido de la materia laboral, lo que permitiría que se vulneren sus beneficios por desconocimientos de sus derechos.

10. Elaboración de un Manual Laboral

Gráfico 10: Elaboración de un manual laboral



Esta pregunta tuvo un nivel de aceptación total por parte de los encuestados, lo que demuestra la necesidad que se tiene de poseer una herramienta guía que pueda solventar de manera objetiva cualquier inquietud que tengan los empleados con respecto a materia laboral.

3.2 RESULTADO ENTREVISTA REALIZADA A PROFESIONALES DE LA LOCALIDAD

Preguntas

1. ¿Cuáles son los problemas en el campo laboral más frecuentes con los cuales se presentan los trabajadores?

   ***Respuesta**: El aspecto donde se presenta con mayor frecuencia conflictos laborales, son en los valores de liquidación de un determinado trabajador pues se asume que por desconocimiento de ambas partes llegan ante el ente controlador en este caso la Inspectoría, para que sirva de mediador, valide y le haga entender a la parte que necesita una explicación del por qué? del rubro obtenido por concepto de liquidación de su contrato con determinado patrono.*

2. ¿De qué manera se constata que los empleadores cumplan con el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores como decimos, utilidades, y la fecha máxima de pago?

   ***Respuesta**: En la actualidad se ha desarrollado en la página web del Ministerio de Relaciones Laborales, un aplicativo donde los patronos deberán ingresar y crear un usuario, para con el mismo estar pendiente y al día con los diferentes beneficios laborales que se solicitan mediante este medio, de tal forma se hace más oportuno el control del cumplimiento en la fecha determinada de cada beneficio, pues el incumplimiento con los empleados y la no proporción a tiempo de la información requerida para cubrir el requerimiento, está sujeta a multas directas y progresivas hacia el patrono.*

3. ¿De qué manera se verifica que todos los trabajadores que pertenecen a las empresas estén inscritos en el IESS?

   ***Respuesta**: Se realiza un cruce de información entre instituciones, en este caso el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).*

   A su vez también se realizan visitas presenciales a las empresas a través de los delegados del MRL, donde se constata físicamente la nómina operativa de cada

empresa con la información proporcionada y existente en cada uno de los entes de control.

4. ¿Cómo se constata que lo contratos de trabajos estén registrados en la Inspectoría de Trabajo?

***Respuesta**: En la actualidad el MRL, se apoya fundamentalmente en su aplicativo interface de conexión del usuario con el Ministerio, obtiene la información proporcionada por las empresas o patrono y acude de manera presencial a los negocios a constatar con la parte administrativa que todos la nómina este legalmente laborando en la empresa visitada.*

5. Desde que tiempo de estar laborando un trabajador puede percibir decimos, vacaciones.

***Respuesta**: Los décimos tercero y décimo cuarto el trabajador tiene derecho a percibirlo desde el primer día que ingresan a laborar y serán pagados en las fechas correspondientes en cada uno de ellos, para el caso de años que no resultaran completos, se hará el cálculo de la proporción que le corresponde por el tiempo laborado, bajo el régimen Costa o Sierra.*

En lo que se refiere a vacaciones, los empleados que han cumplido un año de trabajo con el mismo empleador tiene derecho a 15 días de descaso incluyendo los fines de semana que no son laborables. También aquellos que han trabajado por más de 5 años tienen el derecho a un día adicional calculado por cada año excedente.

6. Terminación de contrato por mutuo acuerdo como se liquida.

***Respuesta**: Se lo realiza ingresando al aplicativo que se encuentra en la web del MRL, introduciendo todos los datos solicitados para la estructuración y cálculo de la liquidación del contrato, claro está eligiendo como motivo de terminación de la relación laboral "Mutuo Acuerdo".*

7. Despido intempestivo. Como se liquida

***Respuesta**: De acuerdo a la ley, el empleador que despida de forma imprevista a un trabajador tiene la obligación de indemnizarlo de acuerdo al tiempo de trabajo que este ha desempeñado en la empresa. El Código del trabajo actual expresa que hasta 3 años de servicio el valor a cancelar será de 3 meses de remuneración. Si son más los años de trabajo el valor será el correspondiente a una remuneración por año.*

CAPITULO IV

4. PROPUESTA

Una vez desarrollada la investigación y sus respectivas conclusiones se presenta la propuesta alternativa que permitirá el mejoramiento continuo:

4.1 ELABORACION DE UN MANUAL LABORAL QUE SIRVA COMO HERRAMIENTA DE APOYO A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO Y EVENTUAL

La fuerza que infunde el desarrollo del presente trabajo, es la arraigada en la Constitución Política, establecida en nuestra forma de Estado, social democrática, en consideración a que las leyes laborales son normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores, tienen por finalidad equilibrar la relación laboral, contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así que contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables.

¿QUÉ ES EL CÓDIGO DE TRABAJO?

Es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones entre el trabajador y empleador, en el cual se sostienen las siguientes disposiciones generales.

Según el Art. 1 Del CT.- Ámbito de este Código
Según el Art. 2 Del CT.- Obligatoriedad del trabajo
Según el Art. 3 Del CT.- Libertad de trabajo y contratación
Según el Art. 4 Del CT.- Irrenunciabilidad de derechos
Según el Art. 7 Del CT.- Aplicación favorable al trabajador

CONTRATO

Es un convenio que se firma entre dos personas o entre una persona y una empresa, para que ocupe un cargo específico y cumpla funciones de acuerdo a la naturaleza de la actividad por la cual fue contratada y que recibirá un sueldo.

Según el Art. 11 Del CT.- Clasificación.- El contrato de trabajo
Según el Art. 12 Del CT.- Contratos expreso y tácito
Según el Art. 13 Del CT.- Formas de remuneración

CONTRATO PLAZO FIJO

Desde el 01 de enero del 2016 no se podrán celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo. Así lo expresa el Acuerdo Ministerial No. 0088 emitido por el Ministerio del Trabajo, en base a las disposición transitoria segunda que otorga la ley de Justicia Laboral y que a su vez reconoce el trabajo en el hogar, respecto a los contrato individuales de trabajo a plazo fijo. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2015)

El escrito contiene a los contratos individuales de trabajo a plazo fijo celebrados hasta el 19 de abril de 2015 estarán vigentes hasta la fecha de su finalización. Desde el 20 de abril se podrán firmar contratos individuales con un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Para los tipos de contratos antes descritos, una vez vencido el plazo de vigencia y de no mediar desahucio por las partes (empleado – patrono), dichos contratos pasan a ser contratos individuales de trabajo a plazo indefinido.

CONTRATOS EVENTUALES, OCASIONALES, Y DE TEMPORADA

De acuerdo con el Código del trabajo, el mismo que en su artículo 17 expone todo lo referente a los contratos eventuales, ocasionales y de temporada.

Contratos Eventuales

Son aquellos que se efectúan para satisfacer exigencias del empleador, así como reemplazo de personal ausente por motivo de vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad u otras situaciones similares; en tales casos se debe indicar en el contrato las causas por las cuales se originó la contratación, de igual manera se coloca el nombre de a quien se está reemplazando y la duración del convenio.

Además, se podrá celebrar este tipo de contrato con la finalidad de atender una mayor demanda de producción o servicio en actividades acostumbradas por el empleador, en tales casos el contrato no podrá ser mayor de 180 días dentro de un año. Sin embargo, si el requerimiento de estos servicios se diera de manera periódica por dos años consecutivos, este convenio se lo denominaría contrato por temporada.

DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Según el Art. 42 Del CT.- Son obligaciones del empleador
Según el Art. 44 Del CT.- Prohibiciones al empleador
Según el Art. 45 Del CT.- Obligaciones del trabajador
Según el Art. 46 Del CT.- Prohibiciones al trabajador

JORNADAS Y DESCANSOS

Según el Art.47 Del CT.- De la jornada máxima
Según el Art.48 Del CT.- Jornada especial.
Según el Art.49 Del CT.- Jornada nocturna
Según el Art.50 Del CT.- Límite de jornada y descanso forzosos
Según el Art. 57 Del CT.- La jornada ordinaria de trabajo

BENEFICIOS

Al hablar de beneficios se puede decir que son derechos, de los cuales goza un trabajador y que son irrenunciables tales como:

- ✓ Vacaciones

- ✓ Remuneración
- ✓ Utilidades
- ✓ Decimos
- ✓ Fondo de reserva

De las vacaciones

Según el Art. 69. Del CT.- Vacaciones anuales

Según el Art. 71 Del CT.- Liquidación para pago de vacaciones

De las remuneraciones y sus garantías

Según el Art. 79 Del CT.- Igualdad de remuneración

Según el Art. 80 Del CT.- Salario y sueldo

De las Utilidades

Según el Art. 97 del CT.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa

Según el Art. 105 del CT.- Plazo para pago de utilidades

De las remuneraciones adicionales

Según el Art. 111 del CT.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño

Según el Art. 113 del CT.- Derecho a la decimocuarta remuneración

De los fondos de reservas

Según el Art. 196 del CT.- Derecho al fondo de reserva

Según el Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva

DESAHUCIO Y DEL DESPIDO

Según el Art. 184 del CT.- Desahucio

Según el Art. 185 del CT.- Bonificaciones por desahucio

Según el Art. 186 del CT.- Prohibición de desahucio

Según el Art. 188 del CT.- Indemnización por despido intempestivo

INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS)

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social es una institución, con una organización y un funcionamiento basado en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, Subsidiaridad y suficiencia.

Visión

El IESS, en la actualidad se encuentra en una etapa de transformación, su plan estratégico está sustentado en la Ley de Seguridad Social vigente, con lo cual se pretende convertirla en una institución aseguradora moderna, contando con un personal profesional capacitado que atenderá con eficiencia, amabilidad y responsabilidad a todos los ciudadanos que soliciten el servicio que la institución pública ofrece.

Misión

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) tiene como misión proteger a la población urbana y rural, con o sin relación de dependencia laboral, contra cualquier enfermedad, riesgo de trabajo, maternidad, discapacidad, invalidez, vejez y muerte, en los terminados otorgados por la Ley de Seguridad Social.

Seguridad Social (IESS)

Es un derecho irrenunciable e imprescriptible de todo trabajador ecuatoriano que labora con o sin relación laboral. Para hacer efectivos sus derechos el trabajador o servidor público debe exigir a su empleador que lo afilie al IESS desde el primer día de labores. El pago de aportaciones al IESS no son impuestos, son contribuciones económicas depositadas a favor de cada trabajador a cambio de lo cual el IESS le proporciona los siguientes seguros: riesgos del trabajo, Enfermedad común, Maternidad, vejez, Cesantía, Mortuoria y seguro de sobrevivientes.

Obligación de afiliarse al IESS

Todo trabajador que presta servicios para un empleador sea público o privado, debe ser afiliado en el IESS desde el primer día de labores sin importar la forma de contrato adoptada o la periodicidad con la que recibe su remuneración. Artículo 73 de la Ley de Seguridad Social).

Los aportes personales se pagan al IESS por la totalidad de la remuneración percibida que en ningún caso puede ser inferior a los mínimos sectoriales vigentes para cada rama de actividad económica.

El IESS le ofrece a sus afiliados algunos servicios y beneficios tales como:

SERVICIOS

- Préstamos Quirografarios
- Préstamos Hipotecarios

Préstamos Quirografarios

Son préstamos de liquidez inmediato y sin destino específico, a corto plazo, concedidos a los afiliados en servicio activo para esto deben cumplir con ciertos requisitos:

- 36 aportes consecutivos
- Los últimos seis aportes consecutivos.
- Calificación A o B en la central de riesgo.
- No tener obligaciones vencidas por el IESS
- Poseer contraseña de acceso

La cuantía máxima no puede exceder del valor que el afiliado tiene acumulado en la cuenta individual de cesantía con un máximo equivalente a diez (10) veces el salario mínimo de aportación del trabajador protegido por el Código del Trabajo, vigente en el IESS a la fecha de concesión del crédito.

Préstamos Hipotecarios

Con el afán de reducir el déficit habitacional en la población ecuatoriana y en especial en la clase afiliada, el IESS mediante el cual se canaliza los recursos financieros de largo plazo hacia la vivienda.

BENEFICIOS O PRESTACIONES

- Enfermedad
- Maternidad

Enfermedad

Todas las personas de una u otra forma están expuestas a enfermarse o necesitan una revisión médica y los afiliados IESS en este caso podrán hacerse atender a este servicio.

- Los afiliados,
- Los hijos de las afiliadas durante el primer año de vida,
- La viuda con derecho a montepío

Están protegidos contra la contingencia de enfermedad con las siguientes prestaciones: Asistencia Médica, Quirúrgica , Dental y farmacológica integral que comprenden: consulta externa, urgencias, medicina curativa, preventiva y de rehabilitación mediante la provisión de órtesis y prótesis, atención quirúrgica y de hospitalización, atención médica domiciliaria, subsidio en dinero por enfermedad, atención en unidades médica ajenas al IESS, compensación de gastos médicos y atención médica mediante convenios suscritos con varias clínicas particulares.

Maternidad

Las mujeres que se encuentren afiliadas al IESS tienen derecho a recibir atención médica especializada durante el embarazo, período prenatal, parto y puerperio, atención pediátrica integral al niño, hijo de la afiliada, durante su primer año de vida, con inclusión de la prestación farmacológica y hospitalización, al subsidio en dinero por maternidad, compensación de gastos efectuados y mediante convenios suscritos con clínicas particulares.

4.2 EJERCICIOS PRÁCTICOS DE LAS SITUACIONES MÁS FRECUENTE EN EL ENTORNO LABORAL

☞ REVISIÓN Y REGISTRO DE CONTRATOS DE TRABAJO

El Ministerio de Relaciones Laborales desde el año 2012 puso a disposición de la ciudadanía el sistema Revisión de Contratos en Línea, lo que le permite a los patrono poder realizar de manera ágil la revisión y posterior legalización de los contrato celebrados con el personal seleccionado.

El MRL (2012) mediante su instructivo SISTEMA DE ACTAS DE FINIQUITO Y CONTRATOS, establece los siguientes pasos a seguir para la Revisión de Contratos en Líneas:

Imagen 1: Trámite revisión contratos en línea



1. Ingresar a la página web: www.relacioneslaborales.gob.ec
2. Ingresar al link "contratos en línea"
3. Registrar su empresa o persona natural
4. Llenar datos empleador y trabajador
5. Cargar el contrato previamente escaneado
6. Imprimir el extracto
7. Esperar a la revisión

En la página de Internet de contratos en línea se encuentra un archivo en formato PDF, en el cual se encuentra un manual de usuario que indica puntualmente como subir el contrato al sistema.

Imagen 2: Pantalla de ingreso al Sistema de actas de finiquito y contratos



☞ **JORNADA LABORAL**

De acuerdo al Código de Trabajo según su artículo 49, se indica que la jornada llevada a cabo desde las 19H00 a las 06H00 se la denomina jornada nocturna, y esta tendrá un recargo del 25% sobre el monto de la remuneración a diferencia de la jornada matutina.

Ejemplo.- *Mario Castillo ha sido contratado por un salario de $. 366,00 el mismo que va a desarrollar actividades desde las 15h00 – 24h00.*
15h00 – 19h00 (4horas) y 20h00 – 24h00 (4 horas) y lo que recibirá será

366	/	240	=	**1,53**	Valor hora trabajo

Calculo horario nocturno

1,53	**x**	25%	=	0,38	Valor recargo por hora
1,53	+	0,3813	=	**1,91**	Valor hora nocturna

Horario 20:00 a 24:00

4	**x**	1,91	=	7,63	Valor 4 horas nocturnas
7,63	**x**	22	=	167,86	Valor horas nocturnas al mes

El trabajador recibirá una remuneración de:

Sueldo 366,00 dólares + Horario nocturno 167,86 dólares de **533,86 dólares**

"Se denomina horas suplementarias, al tiempo de trabajo que se extiende después de la jornada ordinaria. Este no pude ser mayor de cuatro horas diarias y doce a la semana. Pero si las mismas se desarrollan durante el día y cumplen las 24H00, el trabajador recibirá un recargo del 50% sobre su remuneración correspondiente a la jornada ordinaria" (Código del Trabajo, 2010).

a) 8 horas diarias por 30 días: 240 horas al mes: RESOLUCIÓN No 0633-2006-RA

Ejemplo.- *Jorge Alvarado percibe un sueldo de $. 370,00 el cual tiene el siguiente horario de trabajo de 07:30 am hasta las 17:00 pm normalmente, sin embargo por las múltiples actividades que realiza se ha quedado trabajando desde las 17:00 hasta las 20:00 los días lunes, miércoles y viernes durante todo el mes. Y lo que recibirá será:*

El trabajador gana $. 370,00 mensuales

a) $. 370,00 / 240 horas = $. 1,54 * 50% = $. 0,77 = $. 2,31

3 horas * 3 días = 9 horas

9 horas * 4 semanas = 36 horas

El trabajador recibirá por horas suplementarias $. 83,16

Al finalizar el mes el trabajador Jorge Alvarado recibirá por sueldo:

Sueldo $. 370,00

Horas suple. $. 83,16

Total $. 453,16

El Código de Trabajo indica en su artículo # 55 que para calcular el monto a pagar por motivo de horas extraordinarias. Se considerará exclusivamente el sueldo y no sus beneficios adicionales. Si las horas suplementarias se dieran entre las 24h00 y las 06h00 el trabajador obtendrá un recargo del 100%. Este mismo recargo se considera para las horas de trabajo extraordinario realizado durante los fines de semana.

Ejemplo.- *Javier Cortez labora en una empresa con el siguiente horario 7:30 hasta las 17:00 su horario normal y un sueldo de $. 370,00, pero por entregar información solicitada por el gerente de la empresa ha trabajado durante tres semanas consecutivas los días sábados desde las 8:00am hasta la 12:00 am, lo que recibe será :*

- $. 370,00 / 240 horas = $. 1,54 * 100% = $. 1,54 = $. 3,08

3 horas * 3 días = 12 horas

12 horas * 3 semanas = 36 horas

El trabajador recibirá por concepto de horas extraordinarias:

- 36 horas * $. 3,08 = **$. 110,08**

Al finalizar el mes el trabajador Javier Cortez recibirá por sueldo y horas extras:

Sueldo $. 370,00

Horas extras $.110, 08

Total $. 480,08

☞ **LIQUIDACIÓN DE UN TRABAJADOR**

En la actualidad las liquidaciones se realizan a través de la web del Ministerio de Relaciones Laborales, donde se realiza todo el cálculo de manera sistematizada con solo ingresar la información correspondiente que se solicita, a continuación, pasos para realizar una liquidación de un trabajador por la web del Ministerio.

Liquidación en línea

1. El empleador debe ingresar a la página web www.mrl.gob.ec.
2. Luego escoge la opción Generar Actas de Finiquito en Línea.
3. Clip en Ingresar al Sistema.
4. Clip en registro de Nueva Empresa o Empleador.
5. Registro del Empleador y Datos de la Empresa.
6. Una vez registrado el empleador se envía una confirmación a su correo con un link para de esta manera activar su usuario.
7. Se escribe el número de RUC, contraseña y clip en ingresar al sistema.
8. Se registra la información solicitada del empleador, del empleado y de la causa de la terminación de la relación laboral.

9. Clip en siguiente para continuar con el trámite.
10. Luego se ingresa la información de los ingresos recibidos por el empleado durante el tiempo de trabajo.
11. Luego de haber ingresado todos los datos de los ingresos del empleado clip en calcular y el sistema calcula todos los beneficios al cual el empleado tiene derecho.
12. Si está de acuerdo el empleador con el cálculo clip en revisar acta sino clip en anterior.
13. Imprimir Acta de Finiquito

Para tener conocimiento de los cálculos que se realizan para el pago de los rubros que componen una liquidación se presenta a continuación lo siguiente:

Ejemplo.- *Valeria Vera firmó un contrato eventual con la empresa CONCIE S.A. Con una duración de 5 meses (01enero 2016 al 31 mayo 2016), para reemplazar a la secretaria con un sueldo de $. 366,00 mensuales más el 35% de recargo por la modalidad contractual, el plazo contractual se cumplió y se procede a realizar la respectiva liquidación.*

Sueldo **$ 494,10**

Decimo Tercer Sueldo

Cinco meses (ene/16 - may/16)

$ 494,10	x	5	=	2.470,50
2.470,50	/	12	=	**$ 205,88**

Decimo Cuarto Sueldo

Cinco meses (ene/16 - may/16)

366,00	/	12	=	30,50 Alícuota mensual
30,50	**x**	5	=	**$ 152,50**

Vacaciones

Cinco meses (ene/16 - may/16)

$ 494,10	**x**	5	=	2.470,50
2.470,50	/	24	=	**$102,94**

Aporte personal

$ 494,10 **x** 9,45% = **$ 46,69**

+ SUELDO DEL ÚLTIMO MES	$ 494,10
+ DECIMOTERCER SUELDO	$ 205,88
+ DECIMOCUARTO SUELDO	$ 152,50
+ VACACIONES	$102,94
-APORTE PERSONAL	$ 46,69
	$ 908,73

El trabajador recibirá una liquidación de: **$ 908,73**

Utilice el ejemplo anterior; pero la situación es diferente, las partes involucradas empleador- trabajador deciden que los décimos y vacaciones se las paguen en alícuotas mensuales

Este trabajador recibirá como pago en su primer mes de trabajo:

Sueldo de 366,00

DECIMOTERCER SUELDO

1 mes (ene 2016)

$. 366,00 / 12 = **$. 30.50**

DECIMOCUARTO SUELDO

1 mes (ene 2016)

$. 366,00 / 12 = **$. 30.50**

VACACIONES

1 mes (ene 2011)

$. 366,00 / 24 = **$. 15.25**

APORTE PERSONAL

$. 366,00 * 9,45% = **$. 34.59**

+ SUELDO DEL ÚLTIMO MES	$. 366,00
+ DECIMOTERCER SUELDO	$. 30.50
+ DECIMOCUARTO SUELDO	$. 30.50
+ VACACIONES	$. 15.25
-APORTE PERSONAL	$. 34.59
TOTAL	**$. 407.66**

- **VACACIONES**

En cuanto a las vacaciones el Código del Trabajo en su artículo N° 71 indica que: el pago de las vacaciones equivale a las 24ava partes de lo recibido por trabajador durante un año. Para este cálculo se considerará todo lo percibido por el trabajador en sus horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias, comisiones y cualquier otra retribución económica. (Código del Trabajo, 2010)

Ejemplo.- *Andrés Guerrero firmó un contrato a plazo fijo y recibo $. 441,57 de sueldo mensual y ha decido de mutuo acuerdo terminar la relación laboral a los cuatro meses de estar trabajando y se le va a cancelar las vacaciones, lo que percibirá será:*

$. 441,57 / 24 = $. 18,40

$. 18,40 * 4 = **$. 73,60**

- **DECIMO TERCERO**

El décimo tercer sueldo según el Código del Trabajo expresa en su artículo N° 111 "que esta es una remuneración importante que recibe el trabajador por lo que no está sujeta a limitaciones en cuanto a su monto, su pago se realiza hasta el 24 de diciembre de cada año y es equivalente a la doceava parte de lo percibido por el trabajador en los doce meses,

período comprendido entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso" (Código del Trabajo, 2010).

Ejemplo.- *Omar Caicedo firmó un contrato a plazo fijo y recibe un sueldo se $.441,57 mensuales no ha tenido ingresos adicionales de horas suplementarias o extraordinarias y se le va a cancelar el decimotercer sueldo porque lo acumulaba ya que está en la fecha de pago que indica la ley lo que recibirá será:*

$. 441,57 * 12 = $. 5.298,84

$. 5.298,84 / 12 = 441.57 es decir igual a un mes de sueldo.

Cuando el empleado no ha trabajado durante el período de doce meses antes mencionado, el decimotercer sueldo equivale a la doceava parte de lo percibido por el empleado durante el tiempo laborado. En otras palabras tiene derecho a recibir un valor proporcional.

Ejemplo .- *Guillermo Salvatierra recibe mensualmente $. 441,57 y no ha laborado con el mismo empleador durante un año sino tan solo una fracción (4 meses) del mismo de igual manera recibe la doceava parte de lo percibido en la fracción de trabajo, lo que recibirá será:*

$. 441,57 * 4 = $. 1766,28

$. 1766,28 / 12 = **$. 147,19**

- **DECIMO CUARTO**

El artículo N° 15 del Código del Trabajo, respecto a este tema indica que "Este valor lo deben recibir todos los trabajadores que se encuentran bajo relación de dependencia, independientemente de su cargo o sueldo. Este corresponde a un valor equivalente a un salario mínimo sectorial vigente" (Código del Trabajo, 2010).

El período de cálculo del 14to. Sueldo para el trabajador que ha laborado el período completo es:

a) Trabajadores de la costa y región insular: Marzo 1 del año anterior (2015) a Febrero 28 (ó 29) del año del pago (2016)

b) Trabajadores de la sierra y oriente: Agosto 1 del año anterior (2015) a Julio 31 del año del pago (2016)

La fecha máxima de pago del 14to. Sueldo a los trabajadores, es en Marzo 16 (en el caso a.-) ó Agosto 16 (en el caso de b.-).
Los trabajadores que han laborado por un tiempo inferior al período de cálculo o que se desvinculan del empleador antes de la fecha de pago, tienen derecho a una parte proporcional del 14to. Sueldo.

La forma de calcular la parte proporcional del 14to.

"Sueldo es como sigue: Se cuentan los días calendario (incluidos los feriados y de descanso) en los que se ha mantenido relación laboral con el trabajador, para multiplicarlo por el SBU vigente a la fecha de cálculo (US$366 para el 2016) y el resultado se divide para 365 días del año" (Código del Trabajo, 2010).

"El empleador debe informar el pago del 14to. Sueldo ante las autoridades del Ministerio del Trabajo (Dirección del Trabajo del Litoral), mediante reporte elaborado en base a un formulario que debe presentarse hasta 15 días después de la fecha de pago obligatorio" (Código del Trabajo, 2010).

"El 14to. Sueldo no debe considerarse para efecto del cálculo de las aportaciones al régimen de seguridad social (IESS), así como tampoco se lo considera como ingreso gravado del trabajador para el cálculo de retenciones en la fuente del impuesto a la renta de los trabajadores bajo relación de dependencia" (Código del Trabajo, 2010).

"El gasto por 14to. Sueldo constituye un gasto deducible a favor del empleador al momento de calcular su impuesto a la renta, siempre que respecto de aquél se haya pagado los aportes que correspondían al IESS al momento de la declaración" (Código del Trabajo, 2010).

Base Legal:

Art. 113 del Código del Trabajo.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- (Sustituido el inciso primero por el Art. 1 de la Ley 2007-77, R.O. 75, 2-V-2007).-

> "Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica" (Código del Trabajo, 2010).

Para la cancelación de la presente bonificación se considerará el régimen escolar dependiendo en la región en que se encuentre la empresa y los trabajadores.

"La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional" (Código del Trabajo, 2010). "Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación" (Código del Trabajo, 2010).

Ejemplo.- *Joel Gilces ingreso a laborar a CONCIESA el mes de agosto 01 del 2015, este trabajador tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado (7 meses o 212 días) y se va a cancelar el decimocuarto sueldo ya que está en la fecha de pago que indica la ley en la región costa lo que recibirá será:*

En meses

$. 366.00 / 12 = $. 30.50

$. 30.50 * 7 = **$. 213.50**

- **UTILIDADES**

> "El empleador se encuentra en la obligación de repartir entre sus empleados y trabajadores el 15% de las utilidades generadas en un año. El monto es deducible para propósitos tributarios. El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador" (Código del Trabajo, 2010).

"El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad, según el Art. 97" (Código del Trabajo, 2010).

> De acuerdo al Artículo 98 del Código del Trabajo "quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios; si el empleador entrega durante el año a sus empleados o trabajadores bonos iguales o superiores a lo que les correspondería por concepto de utilidades, no está obligado a distribuir el 15% de utilidades antes referido" (Código del Trabajo, 2010).

Registro y pago de participación de utilidades en línea

Al igual que en el proceso de "Registro de la decimotercera y decimocuarta remuneración" se debe:

- ✓ Ingresar a la página Web: **www.mrl.gob.ec.**
- ✓ Ingresar al link "**Generar Registros de Salarios en Línea**" dentro del Viceministerio de Trabajo y Empleo.

La primera pantalla muestra dos opciones:

- Registro de 1 hasta 500 trabajadores y;
- Registro de 501 a más trabajadores.

Se debe escoger la opción de acuerdo al número de trabajadores que vaya a registrar en el sistema.

Luego aparece la siguiente pantalla del sistema de Salarios, en la que debe ingresar el Ruc o número de cédula, y se activa el número del formulario:

Luego seleccionar en "Registro de Participación de utilidades":

Para proceder con el registro se debe realizar la selección de una de las siguientes opciones:

- ✓ Empresa en General
- ✓ Empresas relacionadas con la ejecución de proyectos de exploración y/o explotación de hidrocarburos
- ✓ Pequeña minería
- ✓ Minería en general

Ya que de acuerdo a la opción escogida se realiza la distribución de utilidades, según la base legal publicada en el inicio del sistema.

Seleccionar SI o NO, si su empresa tiene unificación de utilidades.

Su empresa tiene unificación de utilidades mediante acuerdo ministerial?

-Si selecciona NO, debe ingresar el Valor del 15% de participación; si presiona SI, le aparecen campos adicionales.

-Debe ingresar el número de acuerdo ministerial, Ruc de la empresa, Valor 15% participación, y presionar en "Agregar".

-Enseguida se debe proceder a registrar a los trabajadores, mediante un archivo, una vez guardado el archivo, se procede a subirlo al sistema, si toda esta información esta correcta se valida el formulario en línea con los registrados y se imprime este formulario para su respectiva legalización en cuanto a firmas.

"Si la empresa no ha generado utilidades, debe efectuar su declaración en cero en el Sistema de Salarios, en el campo "Valor del 15% de participación", además debe llenar la información respectiva de sus trabajadores incluyendo también los días laborados y la carga familiar de cada uno" (Código del Trabajo, 2010).

Registro de participación de utilidades con cero trabajadores

Para registrar participación de utilidades con cero trabajadores deberá hacer clic sobre la opción que se muestra en pantalla; el sistema desplegará en pantalla una ventana de confirmación en la cual deberá seleccionar OK.

A continuación se desplegará en pantalla el reporte de participación de utilidades con el detalle de todos los conceptos, para los cuales el pago será "0". Se deberá imprimir el reporte para su respectiva legalización en lo referente a firmas.

- **FONDO DE RESERVA**

"Como lo indica el Código del Trabajo, el presente beneficio se paga después de haber cumplido un año de trabajo y equivale a un mes de sueldo o remuneración. Este se puede depositar anualmente al IESS o ser descontado mensualmente de su salario calculando el 8,33%" (Código del Trabajo, 2010).

Ejemplo.- *Luis Cedeño percibe un sueldo de $.990.00 por desempeñar la función de asistente contable en una empresa de mantenimiento técnico y mecánico a petroleras. El trabajador recibirá como fondo de reserva:*

*$990.00*8.33%=**$82.47 de fondo de reserva***

3.3 EJERCICIOS PRÁCTICOS DE LAS SITUACIONES MÁS FRECUENTE IESS

☞ CALCULO APORTACIÓN IESS

El empleador contribuye con el 12.05% aporte patronal (11,05% aporte patronal + 0,50% IECE + 0,50% SECAP) y el trabajador con el 9.45% aporte personal del sueldo o salario mensual.

Ejemplo.- *Patricia Cedeño percibe un sueldo de $.400.00 por desempeñar la función de secretaria y $. 80,00 por transporte.*

Ingresos**:** $. 480.00

IESS

- $. 400.00 * 9,45% = $. 37.80 Aportación personal
- $. 400.00 * 11.05% = $. 44.20 Aporte patronal
- $400.00 * 0,5 % = $. 2.00 IECE
- $400.00 * 0,5 % = $. 2.00 SECAP

Total de aportación al IESS = **$. 86.00**

Derecho del trabajador para denunciar al empleador que no lo afilia al IESS

En caso de incumplimiento del patrono de inscribirlo en el IESS, el trabajador en forma individual o colectiva puede proporcionar al IESS la información necesaria para el Registro de Historia Laboral. (Artículo 246 de la Ley de Seguridad Social).

La información que el trabajador proporciona al IESS para el Registro de Historia Laboral es reservada, el quebrantamiento de esta reserva es sancionado con apego al Código Penal.

Garantía para el trabajador que presenta reclamos o denuncias por falta de afiliación al IESS

El trabajador que en forma justificada presenta un reclamo o denuncia en contra de su empleador por no haberlo asegurado al IESS, tiene una estabilidad de dos años en su trabajo, más si la denuncia o el reclamo fuere injustificado, será causal para que el patrono dé por terminado su contrato de trabajo (Artículo 172 numeral 6 del Código de Trabajo).

- **PRESTACIONES Y SERVICIOS A LOS QUE TIENE DERECHO EL TRABAJADOR.**

El afiliado(a) al IESS hará uso de las prestaciones cuando cumpla con los siguientes requisitos. Según el Art. 107 de la L.S.S.:

- Tres (3) imposiciones mensuales ininterrumpidas, anteriores a la enfermedad, para contingencia de enfermedad; y para el subsidio monetario de enfermedad.
- Doce (12) imposiciones mensuales ininterrumpidas, anteriores al parto, para contingencias de maternidad; y,
- El afiliado (a) que dejaren de aportar conservarán su derecho a las prestaciones de enfermedad o maternidad hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones.

El IESS protege con prestaciones económicas y asistenciales a sus afiliados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual en casos de, según el Art. 3 de la L.S.S.:

- Enfermedad
- Maternidad

- **PRESTACIONES**

Enfermedad

Este subsidio se dará a partir del cuarto día de enfermedad, cuando se produce incapacidad para laborar y mientras dure la incapacidad, pero no más de seis meses (26 semanas). Los 3 primeros días lo pagará el empleador el 50% de la remuneración del trabajador(a) y aportará el 100% IESS de los 3 días, el resto del tiempo lo paga el IESS, el 75% las 10 primeras semanas y el 66% de la fecha en adelante hasta completar los 12 meses.

Para realizar el cálculo del subsidio se calculara el promedio de ingreso mensual de los seis últimos meses de aportación anteriores a la enfermedad, (se suma los seis últimos ingresos anterior a la enfermedad, se divide para 180 días con el resultado obtenido luego se procede a sacar el 75% que representa la alícuota diaria que debe recibir el trabajador(a) durante las 10 primeras semanas y luego el 66% posterior a las 10 semanas.

El periodo del subsidio se considerará tiempo efectivo de aportaciones y será el IESS el que corra a cargo del pago de los aportes por ese período.

Ejemplo .- *El trabajador de Viniempres Cía. Ltda. Oswaldo Cárdenas el día 10 de abril del 2016, se sintió mal en su lugar de trabajo y se fue hacer atender a la Clínica del IESS, en donde el médico detecto que el paciente tiene una inflamación en los riñones por eso el médico le concede 15 días de reposo. El ha recibido todos los meses durante más de un año $400 mensual.*

Como la ley lo indica el empleador pagara los tres primeros días y el resto el Seguro, el afiliado para adquirir el subsidio de enfermedad presenta al Seguro la solicitud de pago del subsidio que le proporcionan y le adjunta: el certificado de enfermedad, la historia laboral, la copia de la cedula y papel de votación,

- *Mes 1$400.00+ Mes 2$400.00+ Mes 3$400.00+ Mes 4$400.00+ Mes 5$400.00+ Mes 6$400.00=$2400.00 Rubro últimos 6 meses.*
- *$2400.00/180=$13.33*
- *$13.33*12=**$159.96***

El subsidio por enfermedad que el seguro le pago es de 12 días (13 al 24 de abril de 2016) por un valor de ***$. 159.96***

Compensación de gastos médicos

Es el reembolso de los gastos ocasionados por atención médica recibida por un jubilado o afiliado con derecho, en unidades de salud ajenas al IESS, por una situación de emergencia grave. A esta compensación también tienen derecho: afiliados del Seguro General, voluntarios y jubilados; los beneficiarios de viudez y los hijos de afiliadas hasta el primer año de edad.

Tiene derecho:

- Afiliado y jubilado;
- Pensionista de viudez;
- Hijos de los afiliados, de hasta seis años de edad.

Se concede a los asegurados que cumplen los requisitos para tener derecho a prestaciones en los seguros de enfermedad, maternidad y riesgos del trabajo; aún en el caso de mora del empleador, del trabajador sin relación de dependencia o del afiliado voluntario en el pago de aportes.

Se reconoce en los casos de urgencia o emergencia, hasta por el monto máximo establecido en el Tarifario del Seguro General de Salud, de un mismo período anual, sin considerar el número de veces que solicite el asegurado.

Se otorga también cuando un asegurado o beneficiario con derecho, que optó por ir a una unidad médica del IESS, por una situación de urgencia o emergencia, no fue atendido. En este caso el responsable del IESS tiene la obligación de certificar el hecho de forma inmediata.

Trámite

- El asegurado comunicará al IESS o a través de otras personas, la urgencia o emergencia, dentro de los 8 días hábiles. luego de producida.
- Presentar el aviso en la Secretaría de la Comisión de Calificación de Compensación de Gastos Médicos, en la Subdirección o Jefatura Provincial del Seguro de Salud Individual y Familiar.

Documentos

Luego de la primera comunicación tiene un plazo de 10 días hábiles para presentar los siguientes documentos:

- Solicitud de reembolso de gastos; adjuntar fotocopia de la cédula de ciudadanía, o pasaporte en el caso de extranjeros;
- Copia certificada del expediente clínico de la unidad médica donde fue atendido el paciente; el mismo que contendrá: nota de ingreso, historia clínica, hoja de evolución y epicrisis (nota de egreso); exámenes complementarios y protocolo operatorio con el resultado histopatológico, si el caso lo amerita.
- Factura original y copia a nombre del paciente por el pago de la atención médica recibida.
- Factura original y copia del pago de medicinas e insumos médicos utilizados, debidamente certificados por la unidad médica en donde fue atenido el paciente.

☞ **MATERNIDAD**

De acuerdo a la ley de Seguridad Social que en su artículo 105 expresa que las mujeres afiliadas al IESS tiene derechos a las siguientes prestaciones:

- "Asistencia médica y obstétrica en las etapas prenatal parto y post parto (que comprende antes, durante y después del parto.)
- Reposo de 2 semanas antes, y 10 semanas después del parto;
- Al subsidio monetario durante el período de descanso por maternidad (para la mujer trabajadora);
- Asistencia médica preventiva y curativa del hijo/hija, menores de 18 años de edad, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, hasta los 18 años.
- Las afiliadas de Instituciones Públicas tienen derecho a 2 horas de permiso por lactancia durante 12 meses, contados a partir de que haya concluido su licencia por maternidad. Las afiliadas de las Empresas Privadas, tienen derecho a 2 horas de lactancia hasta que el niño/niña cumpla los 9 meses de nacido/a" (Ley de Seguridad Social, 2012).

Requisitos

Como requisito para acceder a este servicio se deben haber cumplido con el pago de 12 imposiciones mensuales antes del parto, las afiliadas de los régimen obligatorio, voluntario, de tiempo parcial, las del seguro Social Campesino no deben tener mora para acceder al servicio.

Turnos

Para hacer uso del servicio de maternidad durante el embarazo, la afiliada tendrá que agendar su cita empelando el sistema de Call Center: 1800-1000 000 o marcando al número 140.

Se debe tener en cuenta que:

- ☞ Cuando exista responsabilidad patronal, por mora en los pagos de las obligaciones al IESS, de igual manera la afiliada será atendida en las unidades médicas del IESS o particulares, y correrá por cuenta del empleador los gastos causados por dicha atención, teniendo en cuenta la tarifa médica vigente.

Licencia de paternidad

Debido al nacimiento de su hijo/a el padre tiene derecho a 10 días de licencia con remuneración esto si el parto fuera normal, el casos de nacimientos múltiples o cesáreas la licencia se extenderá por 5 días más.

Casos Especiales:

- Si el hijo/a hubiere nacido prematuro y requiere cuidados especiales, la licencia se prolonga por 8 días más.
- Si hubiere nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible, o con algún grado de discapacidad, se le dará al padre la licencia con remuneración por 25 días, siempre y cuando se justifique con la presentación de los certificados médicos que comprueben la discapacidad, y que sean emitidos por el IESS.

- En caso de muerte de la madre, en labor de parto, mientras goza de licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad o parte del periodo restante de la licencia de la madre fallecida.

Se considera solo licencia prenatal a las afiliadas que cuente únicamente con 6 aportaciones mensuales.

Subsidio en dinero por maternidad

"El IESS paga el Subsidio de Maternidad desde el primer día del reposo prenatal o del parto, según sea el caso, y hasta un máximo de 12 semanas, es decir 84 días. El Subsidio es equivalente al 75% de la última remuneración de la afiliada, dependiendo del reposo prenatal o del parto" (Ley de Seguridad Social, 2012).

> "Para liquidar se toma como base el último mes del sueldo anterior al mes de inicio del reposo prenatal o parto, de la última empresa en que se halle activa, que pueden corresponder a una o a varias empresas en que preste servicios la afiliada; dividido para el número de días trabajados; este resultado es el promedio diario que gana la trabajadora, del cual se le pagará el 75% durante el período de maternidad a subsidiarse" (Ley de Seguridad Social, 2012).

"El pago se realiza en un solo comprobante por los días subsidiados" (Ley de Seguridad Social, 2012).

"Durante el tiempo subsidiado al IESS no le corresponde asumir el pago de los aportes mensuales, ya que es obligación del empleador cancelar los aportes completos que percibían las aseguradas antes de dicho período, como si la asegurada se encontrare trabajando. Así mismo, el empleador deberá cancelar el 25% de la remuneración" (Ley de Seguridad Social, 2012).

En el caso de que la afiliada posterior a la maternidad siguiere incapacitada, aunque fuera a consecuencia del parto, tendrá derecho al pago del subsidio en dinero por enfermedad común hasta por 182 días, tomando como base el mismo sueldo y liquidación que sirvió para el pago de subsidio por maternidad.

Ejemplo.- *La trabajadora de la empresa Viniempres Cía. Ltda. Emilsen Cotera se encuentra en estado de gestación para ello se dirige a la Clínica del IESS para solicitar el permiso de Prenatal y Posnatal el Médico le indica que la fecha del parto será el 15 de Abril 2016.*

Para efectos del cálculo se tiene el historial laboral de la afiliada para obtener el último sueldo que es $366.00 días trabajados 30 entonces:.

Calculo:

366.00 / 30 = $12.20 x 75% = ***$9.15 Valor 75% diario gana afiliada***

--------o---------

*2 semanas prenatal= 11 días * $ 9.15 =* ***$ 100.65***

*10 semanas pos-parto= 72 días * $ 9.15 =* ***$ 658.80***

Total a recibir: $ 758.65

El subsidio por maternidad que el seguro le pago es de 83 días (4 de abril al 25 de junio de 2016) por un valor de ***$. 758.65***

- **SERVICIOS**

Préstamos Quirografarios

Dependiendo de la capacidad de pago se podrá solicitar un monto de hasta 80 salarios básicos unificados del trabajador en general ($21.120,oo dólares).

Interés

Se calcula el valor de la tasa de interés activa Referencial, al inicio de cada mes, que se encuentra publicado por el Banco Central del Ecuador.

Requisitos

- "Mantener valores acumulados en las cuentas individuales de Fondos de Reserva y/o

- Cesantías, para el caso de afiliados.
- Acreditar una fuente de ingreso estable o encontrarse recibiendo una pensión otorgada por el IESS.
- Registrar mínimo 36 aportes.
- Mantener las últimas seis (6) aportaciones consecutivas.
- No tener obligaciones pendientes o vencidas de cualquier tipo con el IESS" (Ley de Seguridad Social, 2012).

Documentos

- Tener clave personal.
- Poseer una cuenta en el Sistema Financiero Nacional registrada, aprobada y activa.

Trámite

Ingresar a la página web: http://www.iess.gob.ec/, IESS en Línea, icono préstamos quirografarios:

- Ingresar número de su cédula de ciudadanía y la clave personal.
- Actualizar sus datos
- Aceptar y continuar
- Si la precalificación de requisitos registra todo con √ en verde, aceptar y continuar
- Se visualiza el monto que tiene acumulado por fondos de reserva y cesantía. Ese es el valor al que alcanza como préstamo,
- Seleccione el plazo del préstamo.
- Hace clic, en el link que dice VER en el lado derecho del plazo que escogió

- Puede observar la tabla de amortización, y confirma la solicitud.
- Confirmada, no existe posibilidad de anular la solicitud
- Puede imprimir la tabla de amortización, que le servirá como referencia futura de su préstamo.

El valor del préstamo se deposita en la cuenta personal del afiliado o jubilado, en el lapso de 72 horas, a partir de la fecha en la que envió la solicitud.

☞ PRÉSTAMOS HIPOTECARIOS

Para facilitar su tramitación, el IESS ha implementado ventanillas para atender la afluencia de sus usuarios al solicitar este beneficio, así sus asegurados ahorran tiempo y evitan desplazamientos innecesarios.

Requisitos para vivienda terminada

- Si el monto solicitado, que depende de la capacidad y el plazo, es menor o igual a USD 70.000,00 y si el asegurado no posee vivienda propia, se financiará el 100% del valor del avalúo de realización de la vivienda, caso contrario se financiará únicamente el 80% del avaluó realizado;
- La vivienda a adquirir debe estar terminada o tener un 80% de avance cuando se solicita el préstamo, lo cual implica que la vivienda debe ser absolutamente habitable, además no debe tener gravámenes con terceros y de ser este el caso, debe presentar la minuta de levantamiento de hipoteca; y,
- El desembolso de recursos se efectuará directamente a la cuenta del vendedor.
- Si una persona posee vivienda propia y desea adquirir otra, el IESS le otorga un préstamo bajo las condiciones de no tener hipotecado el bien y acumular 36 aportaciones de las cuales 12 deben ser consecutivas.

Requisitos para construcción

- Dependerá, a más de la capacidad de endeudamiento y del plazo, del valor de avalúo del terreno. El financiamiento, que va desde el 80% hasta el 100%, estará en función directa con el valor del Proyecto de Construcción, que no podrá sobrepasar el 400% del avalúo de realización del terreno;
- El terreno debe estar ubicado en lugares que contengan obras básicas de urbanización y tiene que estar a nombre del asegurado o su cónyuge. No puede tener gravámenes para con terceros: personas naturales o jurídicas; y,
- El proyecto debe ser elaborado por un Técnico Civil calificado y autorizado, no podrá exceder de un plazo de 12 meses, contendrá un cronograma de desembolsos (más de 1 y máximo 4) y el flujo de caja correspondiente, además debe contar con

la aprobación de planos y el permiso de construcción otorgado por el Municipio respectivo. El desembolso de recursos se efectuará directamente al asegurado.

Requisitos para ampliación y remodelación

- Además de la capacidad operativa y el plazo, el monto a financiar no podrá superar el 50% del valor del avalúo de realización de la vivienda a remodelar. El valor de la vivienda a ser remodelada debe ser de al menos USD 10.000,00.
- La vivienda a remodelar, debe ser de propiedad exclusiva del solicitante y/o su cónyuge y no puede contener gravámenes de ningún tipo para con personas naturales o jurídicas. Bajo la modalidad de propiedad horizontal no existe ningún inconveniente para adquirir el préstamo.
- Debe ser elaborado por un Técnico Civil y contendrá el permiso de construcción y obras civiles otorgado por el Municipio respectivo. El desembolso de recursos se efectuará directamente al asegurado.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1. Existen leyes, normas y códigos que determinan los beneficios laborales y obligaciones patronales en el país, dentro de las cuales se encuentran: Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social, Estatutos de la empresa y la misma Constitución del Estado.

2. El 71% de la población objeto de la investigación indico que su forma contractual era de forma eventual, mientras que el 29% indicaba que tenía a plazo fijo, además el 38% de los encuestado indicaron que tiene menos de un año de trabajo

3. La mayoría de los trabajadores desconocen cuáles son los beneficios laborales que tienen y que rubros intervienen para el cálculo de los mismos, así como también un gran número de empresas no cumplen con sus trabajadores en el pago de los beneficios de ley o si lo hacen, lo realizan de una manera incorrecta que perjudica al beneficiario.

4. Dentro de la investigación se pudo conocer que existen empleadores que actúan de manera empírica en sus empresas, para los cuales se hace necesario también conozcan de sus derecho y obligaciones para con los empleados, pues el desconocimiento de la ley no exime de culpa, y al cometer determinada falta con el personal y a la vez ésta ser detectada por los entes de control correspondientes, estaría expuesto a la cancelación de la multa correspondiente.

5. De forma unánime de la investigación aplicada a las fuentes e información antes descrita se desprende la total aceptación a la propuesta que conlleva el presente estudio, la cual es la de la creación de un manual laboral basado en el código de trabajo vigente, que permitirá incrementar el conocimiento en el ámbito laborar para mejorar la relación empleado – patrono.

5.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Que el Ministerio de Relaciones Laborales socialice los derechos y obligaciones de los trabajadores contratado de acuerdo las distintas modalidades vigentes.

- ✓ Investigar y estar atentos, tanto los trabajadores como los empleadores de cuáles son las leyes, normas y códigos que rigen el ámbito laboral y sus posibles variaciones, para tener un equilibrio que beneficie a las partes.

- ✓ Revisar habitualmente los cálculos de los beneficios recibidos con la base del conocimiento aprendido, para saber si se están realizando de la manera correcta.

- ✓ Mantenerse informado de beneficios y servicios que otorga el Instituto Ecuatoriano Seguridad Social (IESS) como afiliado, y de la modalidad de su cálculo para tener una idea clara de lo que se espera recibir como tal.

Bibliografía

- Jaimes Mora, S., Márquez Gómez, J., & Pernía Orozco, L. (2015). Factores Psicosociales que influyen en el comportamiento laboral. *Mundo FESC* , (pág. *2* (10), 23-26.
- CONSTITUCIÓN, E. (2008). Constitución del Ecuador. A. NACIONAL. Ecuador.
- Código del Trabajo, C. (2014). Código del Trabajo. Recuperado el, 10, 2005-017.
- Social, I. E., UNO, C., & GENERALES, N. (2011). Ley de seguridad social. REGISTRO OFICIAL N 465 (ART. 2).
- Casal, J. &. (2003). Tipos de muestreo. Madrid: Rev. Epidem. Med. Prev.
- Tamayo, M. (2001). El proceso de la investigación científica. Barcelona: Editorial Limusa.
- Restrepo de la O, L., & Ravagli Vega, X. (2009). Modelo organizacional tendiente a potencializar el talento humano y mejorar su productividad. *Scientia et Technica año XV* , (pág.147.
- ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBDESEMPLEOIndicadores Laborales septiembre 2016 (pag. 13)
- Fernandez Baptista, A. (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. *CICAG* , (pág.17.
- J. Robert, (2004). *La empresa moderna: organización, estrategia y resultados* Barcelona: Antoni Bosch., (pág. 65).
- Grisolía, J. A. (2011). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Buenos Aires: EPALMA. (pag. 12)
- Ramos, Y., & Guevara, L. (2011). *Empleado y Obrero.* Barcelona: Blogspot. (pag. 25)
- Julian, P., & Gardey, A. (2010). Recuperado el 10 de 10 de 2016, de Definicion.de: http://definicion.de/servidor-publico/
- Julian, P., & Gardey, A. (2014). Recuperado el 10 de 10 de 2016, de definicion.de: http://definicion.de/funcionario/
- Bielsa, R. (1960). *La Función Pública.* Buenos Aires: Depalma (pag. 30)
- Agustin, R. (2004). Adminstracion de personal II. Mexico: Limusa. (pag.12

- Aponte, J. C. (2006). *Administración de Personal.* Bogotá: ECOEDICIONES. (pag. 25
- Bennássar, M. L. (2007). *Salario: Concepto, Estructura y Cuantía.* España: LA LEY. (pag. 15
- En H. Hector, (1973).*Apuntes de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pág. 137).
- LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION DE LA ASAMBLEA NACIONAL. (2013). *CÓDIGO DEL TRABAJO.* Quito: Registro oficial.
- Lara, L. V. (2011). *Técnicas de recepción y comunicación.* Malaga: INNOVA.
- Luis, N., & Laura, O. (2010). LOS FUNCIONARIOS O SERVIDORES PÚBLICOS EN EL CÓDIGO PENAL. *REVISTA ELECTRONICA DEL TRABAJADOR JUDICIAL* ,(pag. 1.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2015). Recuperado el 10 de 10 de 2016, de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/08/BANCO-DE-PREGUNTAS-BENEFICIOS-SOCIALES.pdf
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *SISTEMA DE ACTAS DE FINIQUITO Y CONTRATOS.* Quito: TICs.
- Vásquez I. s.f (Tipos de estudio y métodos de investigación). Recuperado de http://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/

ANEXOS

ANEXO # 1

ENCUESTAS A EMPLEADOS

La presente encuentra busca recopilar información referente al ámbito laboral en cuanto al conocimiento de la Ley por parte de los participantes de la relación empleado- patrono. Por lo que se le solicita muy acomedidamente se sirvan en contestar las siguiente pregunta de la manera más sincera, con el fin de recabar información real de la situación problema que se estudia.

Localidad:

Género:

Fecha:

PREGUNTAS

1. ¿Qué tiempo lleva trabajando con la institución?
   a. Menos de 1 año ☐
   b. 2 años ☐
   c. 3 años ☐
   d. Más de 4 años ☐

2. Bajo que modalidad de contrato su empleador lo contrato para realizar la actividad que usted actualmente ejerce.
   a. Plazo Fijo ☐
   b. Eventual ☐

3. ¿De qué manera le cancelan el pago de su remuneración?
   a. Mensual ☐
   b. Quincenal ☐

4. ¿Qué beneficios sociales usted recibe?
   a. Decimotercero ☐
   b. Decimocuarto ☐
   d. Vacaciones ☐
   c. Fondos reservas ☐

d. Utilidades ☐

5. ¿El pago de sus beneficios como vacaciones, decimos, etc. como se lo realizan?
   a. En la fecha que la ley indica ☐
   b. En alícuotas mensuales ☐

6. ¿Sabe usted como se debe calcular su liquidación cuando se termine su contrato?
   a. Si ☐
   b. No ☐
   c. Poco ☐

7. ¿Qué beneficios usted ha recibido de parte del IESS como afiliado?
   a. Enfermedad ☐
   b. Maternidad ☐
   c. Riesgos de trabajo ☐

8. ¿Ha tenido conflictos laborales en algún momento de su vida profesional?
   Si ☐
   No ☐

9. ¿Conoce lo básico de la Ley, Reglamentos y normas en lo referente a materia laboral?
   a. Si ☐
   b. No ☐
   c. Poco ☐

10. ¿Está de acuerdo con que se desarrolle un Manual Laboral que contenga información acerca de los derechos, obligaciones y beneficios del empleado?
    Si ☐
    No ☐

Muchas Gracias

ANEXO # 2

ENTREVISTA A PROFESIONALES

PREGUNTAS

INSPECTORIA DE TRABAJO

4.1.1. ¿Cuáles son los problemas en el campo laboral más frecuentes con los cuales se presentan los trabajadores?

4.1.2. ¿De qué manera se constata que los empleadores cumplan con el pago de los beneficios laborales a sus trabajadores como decimos, utilidades, y la fecha máxima de pago?

4.1.3. ¿De qué manera se verifica que todos los trabajadores que pertenecen a las empresas estén inscritos en el IESS?

4.1.4. ¿Cómo se constata que lo contratos de trabajos estén registrados en la Inspectoría de Trabajo?

4.1.5. Desde que tiempo de estar laborando un trabajador puede percibir el decimos, vacaciones.

4.1.6. Terminación de contrato por mutuo acuerdo como se liquida.

4.1.7. Despido intempestivo. Como se liquida

ANEXO # 3

ENTREVISTA REALIZADA AL HOSPITAL DEL IESS

1. **¿**Sabe usted el trámite correspondiente que debe realizar un afiliado para cobrar un subsidio en el IESS?

2. ¿A partir de que aportación puede hacer uso de atención médica (enfermedad o maternidad) en el IESS un trabajador

3. Si un trabajador no cumple con los requisitos se puede recibir atención médica en el IESS.

4. Cuál es la diferencia entre parto, aborto, muerte del niño

5. Que es compensación de gastos en que consiste y su trámite como se lo realiza

OFICINAS DEL IESS

6. ¿Si un trabajador percibiera como ingresos su sueldo y alimentación que rubros se tomaría en cuenta para saber cuál sería el aporte del IESS?

7. Cuál es el trámite que se debe realizar para solicitar un préstamo quirografario e hipotecario

8. En qué consiste el derecho a montepío

9. ¿De qué manera se verifica que todos los trabajadores que pertenecen a las empresas estén inscritos en el IESS y que el empleador cumpla con las obligaciones que posee?

Gracias por su atención