

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
ESCUELA DE DERECHO**

DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCION DEL TÍTULO DE ABOGADO

**TEMA:
“EL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL”**

**Por:
PALACIOS MORA, Martha Viviana**

**Directora:
Dra. Ximena Moreno de Solines**

Quito, 2016

Quito, 7 de abril de 2016.

Señor Doctor
Manuel Jiménez Moreano
SECRETARIO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Su Despacho.-

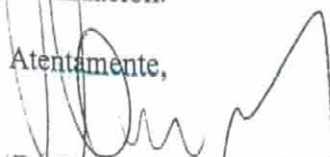
De mi consideración:

En cumplimiento de la designación efectuada como profesor informante de la Disertación que lleva por título "EL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL, UNA SOLUCIÓN DEFINITIVA PARA TERMINAR LA PRECARIZACIÓN LABORAL", elaborada por la estudiante señora MARTHA PALACIOS MORA, manifiesto lo siguiente:

1. El tema del trabajo examinado podría presumirse que es muy ambicioso en su enunciado, puesto que la figura jurídica del contrato de trabajo de jornada parcial por sí solo, no podría ser considerado como una solución suficiente para terminar con la precarización laboral. De ahí, que al margen de esta pretensión, la Disertación más bien encuentra su mérito, cuando analiza de manera detallada los diversos aspectos que caracterizan a esta modalidad de vinculación laboral, en especial en la revisión del ordenamiento jurídico ecuatoriano, la legislación comparada y los convenios internacionales vigentes; cuando manifiesta las ventajas y desventajas que puede representar su utilización para las partes empleadora y trabajadora; y, finalmente al terminar con una propuesta articulada de reforma al Código del Trabajo, con la aspiración de regular de mejor manera estos contratos, en concordancia con las normativa general.
2. Partiendo de lo señalado y los aspectos relevantes que son expuestos en el párrafo anterior, se puede afirmar que se trata de una investigación acuciosa y que la alumna autora de la monografía examinada, utilizó la información de manera adecuada y articulada con el tema propuesto, bajo el marco de una adecuada labor de investigación bibliográfica, tanto de la doctrina como de la legislación existente sobre el tema.
3. Las conclusiones y recomendaciones del trabajo en cuestión, son coherentes y vinculadas con su contenido.
4. Por último y en consecuencia a lo expresado anteriormente, califico a la Disertación examinada con la nota de DIEZ PUNTOS SOBRE DIEZ.

Reiterando a usted mis sentimientos de distinguida consideración y estima, suscribo a continuación.

Atentamente,


Dr. Esteban Argudo Carpio
PROFESOR INFORMANTE

Recibido

Quito, 25 de mayo de 2016

Señor Dr.
Manuel Jiménez M.
SECRETARIO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA PUCE
En su despacho.

Señor Decano:

Dando contestación al atento Oficio mediante el cual me comunica que he sido designado profesor informante de la Disertación titulada "EL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL ¿UNA SOLUCION DEFINITIVA PARA TERMINAR CON LA PRECARIZACION LABORAL?" elaborada por la señorita Martha Viviana Palacios Mora, me permito presentar el informe requerido.

La Disertación desarrolla en cuatro capítulos, el primero, se contrae a un enfoque histórico del contrato de jornada parcial; el segundo, desarrolla la normativa, tanto nacional como internacional aplicable a este tipo de contrato; el tercero, analiza las características, formalidades y beneficios del contrato de jornada parcial; y, por último, el capítulo cuarto se refiere a las ventajas y desventajas de este tipo de contratación tanto para el empleador cuanto para el trabajador. Termina su investigación con las respectivas conclusiones y recomendaciones.

El trabajo, sin embargo, en ciertas partes del mismo solo alcanza niveles descriptivos en detrimento del análisis del tema propuesto, planteado como objetivo del mismo.

A lo largo de la tesis la alumna incurre en algunas imprecisiones y/o afirmaciones incompletas que afectan el rigor de la investigación como cuando, por ejemplo, sostiene que mediante la denominada Ley Orgánica para la Justicia Laboral se establece que el contrato de trabajo puede ser, entre otros: por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional, por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo.

De igual manera y aunque bien hace la alumna al discurrir sobre la existencia del contrato por horas, la contratación a tiempo parcial y el contrato de jornada parcial permanente no plasma claramente su posición sobre los puntos críticos que ha detectado en su estudio.

Me parece que en el análisis efectuado sobre las características, formalidades y en especial de los beneficios del contrato de jornada parcial no se agotan todas las situaciones posibles y los

problemas que plantea el goce proporcional de los mismos, verbi gracia, entre otros, el beneficio que representan las guarderías infantiles o las licencias previstas en la legislación ecuatoriana.

Debo destacar además el aporte que significa el análisis del tema de la tesina en referencia con el derecho comparado y la seguridad social así como las estadísticas y consultas realizadas al órgano rector de las relaciones laborales en el Ecuador.

La alumna ha tenido el cuidado de realizar las citas correspondientes siempre que ha acudido a la opinión de los tratadistas aunque no ha tenido el mismo cuidado en la redacción misma de la investigación que, por tratarse de la versión final del trabajo, no debería presentarse pues se abusa del uso de las mayúsculas y se han detectado varias faltas ortográficas.

En fin, la presente Disertación, cumple con los requisitos que esta clase de trabajos académicos demanda y por lo mismo, es mi parecer que debe ser aprobada con la nota de 9/10.

Atentamentê,


Julio Michelena A.

PROFESOR INFORMANTE

RESUMEN:

La contratación laboral, es una de las relaciones más importantes en la sociedad, y la claridad con la que esta se desarrolle puede evitar la presencia de conflictos innecesarios entre empleador y trabajador. El mundo de hoy avanza a pasos apresurados, y los modelos económico-sociales que nacen, generan nuevos retos y nuevas necesidades que deben ser cubiertas como, las modalidades de contratación laboral.

En el Ecuador, tras la expedición del Mandato Constituyente número 8 y su Reglamento, se empezó a considerar a los contratos de jornada parcial, que aunque ya estaban presentes en nuestra legislación, estos no eran muy utilizados. Es por ésta razón que el presente trabajo se emplea un método descriptivo analítico y documental metodológico para analizar el contrato de jornada parcial, sus ventajas y desventajas, finalmente establecer como recomendación una posible reforma al Código del Trabajo.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	Introducción
CAPITULO I ¿Qué es el contrato de Jornada Parcial?	Definición Evolución Histórica del contrato de Jornada Parcial
CAPITULO II Normativa referente al contrato de Jornada Parcial	Constitución de la República del Ecuador, Código del Trabajo y las Normas relativas a la Jornada Parcial Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la Jornada Parcial El contrato de Jornada Parcial en el Derecho Comparado
CAPITULO III Características, Formalidades y Beneficios del contrato de Jornada Parcial	Características y Formalidades del contrato de Jornada Parcial La Seguridad Social en el contrato de Jornada Parcial
CAPITULO IV Ventajas y Desventajas del contrato de Jornada Parcial	Ventajas y Desventajas del contrato de Jornada Parcial para el trabajador Ventajas y Desventajas del contrato de Jornada Parcial para el empleador
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	Conclusiones Recomendaciones
BIBLIOGRAFIA	Bibliografía
ANEXOS	Anexo 1 – Contrato de Trabajo JPP Anexo 2 – Registro de contrato JPP en el SAITE Anexo 3 – Información del Ministerio del Trabajo Anexo 4 – Consulta al Ministerio del Trabajo

INTRODUCCIÓN

En el año dos mil ocho, no solo se expidió la nueva Constitución de la República del Ecuador, sino que también se emitieron una serie de normativas denominadas “Mandatos Constituyentes”, dentro de los se encuentra el conocido “Mandato Constituyente No. 8”, el mismo que esta dirigido hacia la eliminación la precarización laboral, razón por la cual se suprime la Tercerización de Servicios Complementarios, la Intermediación Laboral y la Contratación por Horas.

El mencionado Mandato, al eliminar la Contratación por horas, plantea como alternativa la contratación por jornadas parciales prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo, hay que destacar que, a pesar de que la figura de jornadas parciales ya existía en nuestra legislación, ésta era poco considerada, y no es sino a partir de la expedición del Mandato Constituyente No. 8 que esta figura se empieza a ver como una opción viable dentro de las relaciones laborales.

A pesar de que han pasado varios años, desde que se consideraron los contratos de jornada parcial, la escasa legislación no ha podido aun, ni con la expedición de acuerdos y reglamentos, delinear con claridad las particularidades de este tipo de contratos; de ahí la necesidad de hacer un estudio a fin de determinar cada aspecto que enmarca a esta modalidad contractual.

Se debe tener en cuenta que la motivación principal al expedirse el “Mandato Constituyente No. 8” fue la eliminación la precarización laboral, y se planteó como una de las opciones para combatir aquello a los contratos de jornada parcial, sin embargo ésta es realmente una solución definitiva?, o solo disfraza otra nueva forma de precarización laboral?.

Es importante analizar detalladamente cada uno de los aspectos de los contratos de jornada parcial, para así determinar si esta forma contractual puede ser una alternativa positiva que

pueda ayudar a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores; es por eso que, es necesario emplear un método descriptivo analítico y documental metodológico al analizar cada aspecto a ser tratado.

En el primer capítulo se busca definir el contrato de jornada parcial a través de la revisión de la normativa ecuatoriana, la legislación comparada y los convenios internacionales, así como conocer el origen y evolución que llevó a la implementación de este tipo de contratos.

El segundo capítulo está orientado al análisis de la normativa nacional, legislación comparada y convenios internacionales, respecto a la contratación por jornada parcial, permitiendo de esta manera que en el tercer capítulo se expongan las características y formalidades de esta modalidad contractual.

Con la información revisada en los capítulos precedentes, el cuarto capítulo permitirá determinar las ventajas y desventajas que presenta la contratación laboral por jornada parcial, tanto para el trabajador como para el empleador.

Finalmente se expongan las conclusiones obtenidas y con ello plantear recomendaciones sobre la contratación por jornada parcial.

CAPITULO I ¿QUÉ ES EL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL?

1.1 Definición

Para realizar un análisis adecuado sobre el Contrato de Jornada Parcial Permanente, es importante tener clara la definición de lo que este concepto implica; es así que, previo a definir al contrato de jornada parcial, debemos definir que es un contrato y que es un contrato de trabajo en general.

1.1.1 Contrato

La noción jurídica que se tiene sobre la defición de contrato, entre los tratadistas y las dadas por las normas nacionales e internacionales es muy similar,¹ pues todas parten del acuerdo de voluntades. A continuación se encuentran varias definiciones sobre contrato.

1.1.1.1 Definiciones dadas por tratadistas del Derecho:

En el texto del Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres se dice que “(...) para Aubry y Rau (...) el contrato constituye una especie particular de convención, cuyo carácter propio consiste en ser productor de obligaciones”, en donde también se cita a Savigny, quien dice que el contrato “es el concierto de dos o más voluntades sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus relaciones jurídicas”².

Mientras que el Diccionario Jurídico Espasa señala que el contrato es un “Negocio jurídico por el que una o más partes crean, modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial. El

¹ Comentario emitido sobre las definiciones citadas en el presente trabajo.

² Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Buenos Aires, Editorial Heliasta, décimo sexta edición, 2003. Pág. 92.

Derecho romano reconoció en el contrato un concurso de voluntades (*consensus*) que creaba un vínculo (*iurisvinculo*) si se actuaba de acuerdo con la formalidad prescrita a la *causa civilis*. Pero la importancia del contrato se fija en el pensamiento liberal individualista, cuyo triunfo hizo posible una noción del contrato que se identifica con el simple *convenio* o mero concurso de voluntades, concurso que genera una fuerza maravillosa y que se erige absoluta en todos los órdenes, que está encima y más allá de la ley.”³

1.1.1.2 Definición de la norma ecuatoriana:

En el Ecuador, de acuerdo al Código Civil, podemos definir al contrato de la siguiente manera: “Art. 1454.- Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.”⁴

1.1.1.3 Definición de las normas internacionales:

En Chile se define al contrato como: “Art. 1438.- Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.”⁵

Para Francia la definición es: “Art. 1101.- El contrato es un convenio por el cual una o varias personas se obligan, frente a una u otras varias, a dar, hacer o no hacer algo.”⁶

³ Espasa Calpe S.A., Diccionario Jurídico Espasa. Madrid, Editorial Espasa Calpe, 1999: Pág. 239

⁴ Código Civil, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

⁵ Código Civil República de Chile, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

⁶ Código Civil República de Francia, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

De acuerdo a la normativa española la definición es: “1.254.- El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse, respecto de otra u otras, a dar alguna cosa o prestar algún servicio.”⁷

1.1.2 Contrato de Trabajo

Partiendo que el contrato es el acuerdo de voluntades que regula las relaciones jurídicas, debemos tener en cuenta que una de las relaciones jurídicas es la relación laboral; por lo que es necesario entender que es un contrato de trabajo.

Para esto es necesario que se tome en consideración las definiciones dadas por varios tratadistas y también las que se encuentran en la ley, tanto en el ámbito nacional como internacional.

1.1.2.1 Definiciones dadas por tratadistas del Derecho:

Para Carlos Molero Manglano el “contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la libre prestación de servicios personales en régimen de ajenidad y dependencia, y que son retribuidos por ello bajo el sistema salarial”⁸.

En el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres se define al contrato de trabajo como “aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”⁹

⁷ Código Civil Reino de España, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

⁸ Carlos Molero Manglano. Manual de derecho del trabajo. Madrid, Editorial Thomson Civitas, cuarta edición, 2004. Pág. 59.

⁹ Guillermo Cabanellas de Torres, Op. Cit.; Pág. 95

El tratadista Ramírez Oronda expresa que “Es una convención por la cual una persona (trabajador: empleado, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador: patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración”¹⁰.

Para Jorge Vásquez López: “(...) el contrato de trabajo es una convención voluntaria, para la prestación de servicios permitidos por la ley, o la ejecución de una obra, en forma personal, por un pago y bajo la subordinación de un empleador, que puede ser una persona natural o jurídica, sociedad, compañía, fundación o corporación...”¹¹

Por otro lado el Dr. Julio Cesar Trujillo, en su obra Derecho del Trabajo, destaca los elementos esenciales del contrato individual de trabajo, señalando los siguientes: “...acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, obligación de prestar servicios lícitos y personales por parte del primero y de pagar una remuneración por parte del segundo, y subordinación del trabajador al empleador o empresario.”¹²

El Dr. Colón Bustamante manifiesta que el “Contrato de Trabajo es la institución jurídica más importante y central del Derecho de Trabajo que establece la relación jurídica entre un hombre y/o mujer (trabajador,a) que se compromete a realizar un trabajo bajo la dependencia o subordinación de otra persona natural o jurídica (sociedad, compañía corporación o fundación, ect.) a cambio de una remuneración justa, y regulado por las condiciones de trabajo, tiempo, lugar , etc.”¹³

¹⁰ Guía Práctica Laboral y de Seguridad Social, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

¹¹ Jorge Vásquez López. Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Quito, Editorial Jurídica Cevallos, 2004. Pág. 103.

¹² Julio Cesar Trujillo Vásquez. Derecho del Trabajo. Quito, Editorial PUCE, 2008; Pág. 99.

¹³ Colón Bustamante Fuentes. Manual de Derecho Laboral: el contrato individual de trabajo, teoría y práctica. Quito, Editorial Jurídica del Ecuador, quinta edición, 2012. Pág. 11-12.

1.1.2.2 Definición de la norma ecuatoriana:

En el Código del Trabajo ecuatoriano en el Artículo 8 dice que: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”¹⁴

1.1.2.3 Definición de las normas internacionales:

De acuerdo a la OIT, según lo expuesto en su Informe V (1), Primera Edición 2005, que fue preparado previo a la Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006, en el Capítulo I se dice que: “La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.”¹⁵

Para el Código del Trabajo de la República de Chile en el Artículo 7 el “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan

¹⁴ Código del Trabajo, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

¹⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, 2006. La relación de trabajo. Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>. Acceso: diciembre, 2015.

recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”¹⁶

En la Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos dice que: “Art. 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.”¹⁷

1.1.3 Contrato de Jornada Parcial

Los contratos de trabajo son diversos, y cada tipo busca adaptarse a las necesidades laborales que surgen día a día; uno de los tipos de contratos que se ha implementado en el Ecuador, es el contrato de jornada parcial permanente. Este tipo de contrato ha sido analizado por varios tratadistas y regulado en la legislación laboral de varios países, cuyas definiciones se va a revisar a continuación.

1.1.3.1 Definiciones dadas por tratadistas del Derecho:

“Es contrato a tiempo parcial aquél que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a la jornada a tiempo completo del trabajador comparable o de la establecida en el convenio colectivo, o en su defecto, de la jornada máxima legal”¹⁸

¹⁶ Código del Trabajo de la República de Chile, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

¹⁷ Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

¹⁸ Ignacio Albiol Montesinos y otros. Derecho del Trabajo. Valencia, Editora Tirant Lo Blanch, Tomo II, sexta edición, 2004. Pág. 696

Se dice de forma más concreta que: “(...) El contrato a tiempo parcial constituye realmente un contrato con pacto de jornada reducida...”¹⁹

1.1.3.2 Definición de la norma ecuatoriana:

En la legislación ecuatoriana no existe una definición expresa sobre lo que constituye el contrato de jornada parcial permanente, sin embargo se da una noción sobre remuneración aplicable a este tipo de contratos, es así que en el artículo 82 del Código del Trabajo se dice que “ (...) Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales...”²⁰

1.1.3.3 Definición de las normas internacionales:

En la Unión Europea no se da una definición de contrato de jornada parcial, sin embargo la definición de trabajador a tiempo parcial puede proporcionar una clara noción sobre lo que es este tipo de contrato laboral, es así que se entiende como: “«trabajador a tiempo parcial» a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.”²¹

¹⁹ Espasa Calpe S.A., Op. Cit.; Pág. 241

²⁰ Código del Trabajo, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

²¹ Esta deficiencia se encuentra desarrollada en el Anexo a la Directiva 97/81/CE, en la cual se busca aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial celebrado el 6 de junio de 1997 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES). Fuente: Comunidad Europea. Anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997. Internet. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:0014:ES:PDF>. Acceso: diciembre, 2015.

Similar definición se da en el Artículo 1 del Convenio 175 de la OIT sobre el trabajador a tiempo parcial que nos dice que “la expresión trabajador a tiempo parcial designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”²²

En la norma chilena se manifiesta que: “Art. 40 bis.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22²³.”²⁴

Para Argentina se entiende este tipo de contratos como: *Art. 92 TER.- Contrato de Trabajo a tiempo parcial.- 1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa...”²⁵

Por otro lado se encuentra la definición dada por la normavita española en la cual claramente se define este tipo de contratos, diciendo: “Art. 12.- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.- (*Ver Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial*)

²² Organización Internacional del Trabajo. Convenio 175. Internet. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C175>. Acceso: diciembre, 2015.

²³ Nota: El Art. 22 al que se hace referencia, establece la jornada ordinaria máxima de trabajo, es importante tener en cuenta que en Chile la jornada ordinaria no podrá exceder de cuarenta y cinco horas semanales; dicha jornada es diferente a la ecuatoriana y a la de la gran mayoría de países en la que el máximo es de cuarenta horas semanales.

²⁴ Código del Trabajo de la República de Chile, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

²⁵ Ley de Contrato de Trabajo de la Nación Argentina, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable...²⁶

1.2. Evolución Histórica del Contrato de Jornada Parcial

La relación laboral ha estado presente a lo largo de la historia del mundo y desde luego del Ecuador bajo diferentes manifestaciones, reguladas dependiendo principalmente, del modo de producción planteado. Es así como se ha pasado por el esclavismo, el feudalismo, el socialismo y el comunismo en ciertos países y el capitalismo en muchos otros; cada uno marcado por una forma laboral distinta.

El trabajador ha pasado con el tiempo, de ser un esclavo a ser un sujeto con derechos y obligaciones. La relación laboral pasó de estar regida, únicamente por la voluntad del empleador, a ser regulada por normas nacionales e internacionales, que con el tiempo van mejorando en pro de los derechos, fundamentalmente, del trabajador.

Para entender el surgimiento de los contratos de jornada parcial, es primordial que previamente se revise cual ha sido la evolución del Derecho Laboral; es por eso que a continuación se presenta un pequeño resumen de la evolución del derecho al trabajo en el Ecuador, hasta llegar al contrato objeto de estudio.

Debemos decir que en la época colonial en el Ecuador, como en el resto de la región, se presentaron formas muy particulares de marcar las relaciones laborales, con sistemas de trabajo conocidos como mita, encomienda y obraje, principalmente. Estas formas de trabajo se prestaron para una serie de abusos, los cuales trataron de ser frenados por medio de las regulaciones establecidas por España con las llamadas Leyes de Indias, las cuales

²⁶ Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

brindaban protección a la clase trabajadora (que en ese caso eran los indígenas).²⁷ Cabe mencionar que durante los inicios de la vida republicana del Ecuador, los sistemas laborales, y las normas que los regulaban, se mantenían de forma muy similar.

Con el paso del tiempo y con la llegada del capitalismo y la industrialización, en contrapunto con el socialismo, dentro de la relación laboral se marcan nuevos parámetros que permitieron que esta relación empleador-trabajador se diversifique en todo el mundo.

Es principalmente en el siglo XX, con los diferentes sucesos históricos, que las relaciones laborales cobran mayor importancia, así como surgen con más fuerza las discusiones y exigencias sobre los derechos de la clase trabajadora.

En el Ecuador durante la época republicana la evolución de la legislación laboral fue lenta, tanto así que, hasta antes de la expedición del Código del Trabajo, las relaciones laborales eran reguladas por el Código Civil y complementadas con otro tipo de normas dictadas para este tipo de relación jurídica particular.

Podríamos decir que tras la Revolución Liberal se dieron unos ligeros cambios en materia laboral, pues se estableció la libertad de mano de obra y el origen de la sindicalización de los obreros. Sin embargo, una mejora laboral concreta, se da con la expedición del Decreto Legislativo en el que se regula la jornada laboral en ocho horas diarias y seis días a la semana, el mismo que es expedido durante el gobierno de Alfredo Baquerizo Moreno, quien además elimina el concertaje.

Para el año de 1922, durante el gobierno de José Luis Tamayo, durante los primeros días de noviembre se dio, la que podemos decir, <primera huelga laboral del Ecuador> en

²⁷ Como lo menciona Jorge Vásquez, las Leyes de Indias, fueron el inicio del Derecho Social, pues establecieron la duración de la jornada de trabajo a ocho horas diarias, salario justo, cuidado y buen trato hacia el indígena, la obligación de proporcionar alimentación y vivienda a los mitayos, el pago del séptimo día de descanso, la protección a la mujer embarazada, entre otras normas. Fuente: Jorge Vásquez López, Op. Cit.; Pág. 37

donde cientos de trabajadores de la ciudad de Guayaquil exigían mejoras laborales, entre las cuales estaban el alza de sueldo y la reducción de la jornada²⁸. Durante ese mismo año, se dicta la ley referente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.²⁹

El siguiente gran paso en la evolución laboral fue tras la Revolución Juliana, pues en 1925 se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo. Durante el gobierno de Isidro Ayora, se crea la Inspección de Trabajo y la Caja de Previsiones y Jubilaciones, además de la expedición de una serie de leyes laborales referentes a la contratación, jornada y accidentes de trabajo.

Entre los años de 1935 a 1938 se dictan una serie de leyes laborales sobre desahucio y visto bueno, entre otros temas. Pero, el mayor logro al respecto, fue la promulgación del primer Código del Trabajo³⁰, en el cual se agrupan todas las normas laborales que se encontraban dispersas, dando un mayor orden al derecho laboral; iniciativa que fue promulgada durante el mando de Alberto Enríquez Gallo.

En adelante la situación laboral fue mejorando en la mayoría de aspectos, principalmente en lo referente a la sindicalización, la misma que se extendió hasta el sector público. Además se fueron dictando normas en busca de mejoras a la condición laboral. Por otro lado, el tema salarial no se encontraba regulado técnicamente, dándose paso a la creación de sueldos adicionales para procurar una compensación a la desvalorización de las remuneraciones, hecho que hasta el año 2000 fue replanteado con la unificación salarial.

Respecto al Contrato Individual de Trabajo, éste ha tenido también su evolución, pues a lo largo del tiempo surgió la necesidad de implementar formas contractuales que se adapten a

²⁸ Esa protesta social culminó el 15 de noviembre de 1922 con la muerte de los trabajadores. Este hecho marcó a la sociedad ecuatoriana, a tal punto que años después el escritor Joaquín Gallegos Lara escribió la novela “Las cruces sobre el agua”, en la que relata los hechos sucedidos aquel día.

²⁹ Jorge Vásquez López, Op. Cit.; Pág. 42

³⁰ El primer Código del Trabajo en el Ecuador fue expedido el 5 de agosto de 1938, el mismo que es declarado vigente por la Asamblea Constituyente y promulgado en los Registros Oficiales números 78, 79, 80 y 81 de los días 14 al 17 de noviembre de 1938. Fuente: Jorge Vásquez López, Op. Cit.; Pág. 43

los requerimientos del sector productivo. Es así como en el Ecuador surgen con el tiempo contratos a plazo fijo, obra, tarea, de temporada, eventual, por enganche, entre otros. Sin embargo, con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada el 20 de abril de 2015 en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 483, se reemplaza el artículo 11 del Código del Trabajo, y se establece que el contrato de trabajo puede ser, entre otros: por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional, por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; eliminando el contrato a plazo fijo.

Sin embargo, las nuevas formas de producción y organización económica global, así como el surgimiento de nuevas tecnologías, requerían formas contractuales que se adapten a las nuevas necesidades, y es allí cuando el concepto de “flexibilización laboral” resalta y se busca incluirlo en las normas ecuatorianas.

Recordemos que la “flexibilización laboral” suele ser entendida como “la tendencia hacia la eliminación de rigideces que dificultan adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado.”³¹, o dicho de otra forma, es la libertad y facilidad que se da al empleador en ambitos como, el salarial, duración de la jornada, tiempo de trabajo o contractual (contenido, clases, duración y terminación).

En este punto es importante destacar el rol de la Ley 90³², cuyas normas, podría decirse, son los inicios de la flexibilización laboral en el Ecuador. Esta ley regula el régimen de maquila, la contratación laboral a tiempo parcial y emite normas reformas al Código del Trabajo y a otras leyes.

Entre los aspectos característicos de esta ley se puede señalar:

³¹ Varios Autores, Director: Juan Carlos Fernández Madrid. Doctrinas esenciales: Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial La Ley, Tomo I, 2010. Pág. 1018

³² Esta norma referente al Régimen de Maquila y Contratación por jornada parcial, es conocido como Ley 90, la misma que fue publicada en el Suplemento del Registro Oficial 493, 03 de agosto de 1990.

Sobre el régimen de maquila: De acuerdo al Artículo 30, se define al contrato de trabajo bajo el régimen de maquila como: “El Contrato de Trabajo de Maquilado es un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del Contrato de Maquilado, bajo las órdenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al Régimen establecido en esta Ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.”³³ Este contrato se caracteriza por:

- ✓ El contrato laboral debe celebrarse por escrito.
- ✓ La remuneración no puede ser menor a la establecida como salario básico.
- ✓ Estos contratos pueden ejecutarse bajo cualquiera de las modalidades (tipos) de contrato establecidas en el Código del Trabajo.
- ✓ La conclusión del plazo del Contrato de Maquilado, es causal para la terminación del contrato de trabajo.
- ✓ Si la maquiladora por alguna razón debe paralizar sus actividades (desavastecimiento), podrá acordar con sus trabajadores una suspensión no remunerada con el compromiso que una vez superado el inconveniente se continuara laborando en las mismas condiciones, esto requerirá de una autorización del Inspector del Trabajo; en caso de no existir acuerdo se podrá dar por terminado el contrato, sin obligación alguna, y se suscribirá ante el inspector el finiquito correspondiente.
- ✓ Tienen derecho a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).
- ✓ Los trabajadores bajo el régimen de maquila no gozan de la estabilidad contemplada en el artículo 14 del Código del Trabajo. Se debe señalar que, previo a la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el Art. 14 del Código del Trabajo establecía el plazo de un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, sin embargo ahora establece que “El contrato individual de

³³ Ley de Régimen de Maquila, de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código del Trabajo, la Ley de la Corporación Financiera Nacional, la Ley de Compañías Financieras, la Ley de Consultoría, la Ley Orgánica de Aduanas, la Ley de Creación del Sistema de Garantía Crediticia y la Ley Orgánica del Servicio Exterior; Fuente: Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente...”

Sobre la contratación laboral a tiempo parcial: La contratación a tiempo parcial se entiende como: “Art. 50.- Créase, como modalidad de trabajo regulado por esta Ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas se considerarán ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.”³⁴ Este contrato tiene las siguientes características:

- ✓ Los trabajadores bajo esta modalidad gozan de los mismos derechos y garantías de los trabajadores en general, en proporción al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.
- ✓ La remuneración no podrá ser menor al proporcional que le corresponda sobre el salario básico, sectorial o del contrato colectivo, según corresponda.
- ✓ El trabajador tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.
- ✓ La jornada ordinaria de estos trabajadores podrá ser de hasta ocho horas, y podrá trabajar hasta cuatro horas como jornada suplementaria, al día.
- ✓ El contrato debe celebrarse por escrito.
- ✓ No puede celebrarse esta clase de contratos con trabajadores que estén bajo régimen de cuarenta horas semanales.
- ✓ Un trabajador puede celebrar contratos de tiempo parcial con varios empleadores.
- ✓ Los contratos de tiempo parcial pueden celebrarse a tiempo indefinido.³⁵

³⁴ Ley de Régimen de Maquila, de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código del Trabajo, la Ley de la Corporación Financiera Nacional, la Ley de Compañías Financieras, la Ley de Consultoría, la Ley Orgánica de Aduanas, la Ley de Creación del Sistema de Garantía Crediticia y la Ley Orgánica del Servicio Exterior; Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

³⁵ El Art. 60 de la Ley 90, habla sobre la posibilidad de celebrar los contratos de tiempo parcial a plazo fijo o a tiempo indefinido, sin embargo con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se elimina la posibilidad de contratar por plazo fijo.

- ✓ Los trabajadores a tiempo parcial solo pueden asociarse entre sí; no pueden ser parte de organizaciones sindicales conformadas por trabajadores bajo otros regímenes laborales.

Años después y con el desarrollo del sector productivo, se requiere una mayor flexibilización en la relación laboral, por lo que en respuesta a ello, nace el contrato por horas, el mismo que anteriormente estaba prohibido por la legislación laboral, sin embargo este tipo de contrato es introducido con la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (publicada en el Suplemento del Registro Oficial número 34 del 13 de marzo del 2000)³⁶ en la que se reforma, entre otras normas, el Código del Trabajo. Aproximadamente un año después se emite el Reglamento para la Contratación Laboral por Horas³⁷, el mismo que posteriormente es reformado.

El contrato por horas se caracterizaba por:

- ✓ Los trabajadores sujetos al contrato por horas no tenían estabilidad; y, cualquiera de las partes podía libremente dar por terminado este contrato, sin que se genere derecho a algún tipo de indemnización.
- ✓ Dentro del pago de la remuneración pactada por hora, se encontraban incluidas las décima tercera y cuarta remuneraciones e incluso vacaciones.
- ✓ El trabajador por horas debía ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), sin embargo no tenía derecho a fondos de reserva.
- ✓ EL contrato por horas debía celebrarse por escrito.
- ✓ Al finalizar la relación laboral no era necesario la firma de un acta de finiquito.

El Contrato por Horas se mantuvo vigente hasta los primeros meses del año 2008, pues el 06 de Mayo de 2008 se publica en el Suplemento del Registro Oficial 330, el denominado

³⁶ Esta es una de las normas conocidas como ley “Trole”

³⁷ Publicado en el Registro Oficial número 547, el 18 de marzo de 2005

Mandato Constituyente No. 8, el mismo que fue emitido durante la Asamblea Constituyente de Montecristi llevada a cabo ese año.

A fin de complementar las regulaciones del mencionado Mandato Constituyente, se emite el Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente Número 8, el cual fue publicado el 05 de Junio de 2008 en el Suplemento del Registro Oficial No. 353.

Con el fin del contrato por horas, recobra fuerza la aplicación del contrato de jornada parcial; es importante mencionar que esta figura contractual ya se encontraba incorporada en el Código del Trabajo, en el Artículo 82, sin embargo la aplicación de esta clase de contratos estaba limitada.

Se debe destacar, que en diferentes países, la contratación por jornada parcial ha sido debidamente regulada, en unos mas que en otros. Hay que resaltar el caso de España, pues la contratación a tiempo parcial³⁸ ha estado presente y con un gran protagonismo desde las reformas laborales de 1984, hasta la actualidad, desarrollando normativa frente a este tipo de contratos de una forma clara y completa.³⁹

Actualmente en Ecuador, el 23 de febrero de 2016, mediante Oficio No. T. 7303-SGJ-16-111, el Presidente de la República, Rafael Correa Delgado, remitió para conocimiento, discusión y aprobación de la Asamblea Nacional, el Proyecto de Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo; en cuyo artículo 3, añade al Código del Trabajo, dos artículos a continuación del artículo 47; el artículo 47.1⁴⁰, respecto la jornada disminuida señalada lo siguiente:

³⁸ Tanto en la doctrina, como en la legislación internacional, no se hace distinción entre jornada parcial y tiempo parcial.

³⁹ Ignacio Albiol Montesinos y otros, Op. Cit.; Pág. 696

⁴⁰ Rafael Correa. Proyecto de Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo. Internet. <http://www.asambleanacional.gob.ec/> Acceso: febrero 2016

“Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, hasta un límite de treinta horas semanales, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Deberá ser autorizado previamente por la autoridad de trabajo, previa demostración que los ingresos del empleador han disminuido.
2. La autorización para tal disminución no podrá tener una duración mayor a seis meses, renovables por una sola vez y no podrá solicitarse más de una vez cada ejercicio económico.
3. Las remuneraciones se pagarán en función de lo efectivamente trabajado.
4. La autorización de la autoridad de trabajo deberá obligatoriamente revocarse si durante el período autorizado se producen despidos.
5. El pago de aportaciones a la seguridad social del personal al que se la modificó la jornada de trabajo, deberá ser pagado sobre la base total de la última remuneración recibida del trabajador hasta antes de la modificación de la jornada de trabajo.
6. Durante los ejercicios económicos en que duró la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir utilidades a sus accionistas si paga la jornada laboral completa de 8 horas diarias.”

Sobre esta normativa, es necesario aclarar que esta reducción temporal de la jornada no es de ninguna forma, un contrato de jornada o tiempo parcial; para aclararlo se debe citar el artículo 1 del Convenio 175, sobre trabajo a tiempo parcial de la OIT, que señala: “(...) d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.”

CAPITULO II NORMATIVA REFERENTE AL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL

2.1. La Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y las normas relativas a la jornada parcial.

Nuestra legislación nacional recoge en los diferentes cuerpos legales una serie de principios así como establece derechos y obligaciones, y regula en general el ámbito laboral de nuestro país.

Es necesario que analicemos y entendamos el fondo de las normas laborales, tanto sus principios generales, para de ahí partir al entendimiento de las normas que directamente regulan al contrato de jornada parcial.

2.1.1 Constitución de la República del Ecuador

Es imprescindible partir de la revisión de las normas de la Constitución⁴¹ de nuestra nación, pues estas son las reglas fundamentales que determinan la base del ordenamiento jurídico. Dentro de nuestra Constitución debemos prestar particular atención en los siguientes artículos:

“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.”⁴²

⁴¹ La Constitución de la República del Ecuador fue publicada en el Registro Oficial número 449, de 20 de octubre de 2008. Todas las normas a citarse del presente capítulo de este trabajo son tomadas de la Constitución de la República, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

⁴² El art. 33 artículo de la Carta Magna ecuatoriana, tiene concordancia con el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el que se dice que: “Art. 2.- Obligatoriedad

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.”⁴³

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...)

16. El derecho a la libertad de contratación.

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley...”

Los artículos antes citados resaltan al trabajo y la seguridad social como derechos de los ciudadanos para alcanzar el denominado buen vivir, y como el estado está obligado a garantizar y proteger el ejercicio de dichos derechos.

del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”; así como con el artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos en la que se establece que: “Art. 45.- Los Estados Miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: (...) b) El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar;(...)”

⁴³ Así mismo el artículo 34 de nuestra Constitución se relaciona con el artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos en la que se establece que: Art. 45.- Los Estados Miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: (...) h) Desarrollo de una política eficiente de seguridad social,...”

Sobre el trabajo, se desarrolla aun más en nuestra Constitución en el Título VI, referente al Régimen de Desarrollo, en el Capítulo Sexto – Trabajo y Producción, Sección III – Formas de Trabajo y su retribución; esta sección abarca desde el artículo 325 hasta el artículo 333, en los cuales determina los derechos al trabajo y el acceso a este; dentro de estos artículos es importante resaltar el siguiente:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.”

Todo tipo de trabajo y forma contractual que se desarrolle en nuestro país debe estar regida por los principios señalados en el artículo precedente de la Constitución, pues como lo señala el artículo 424 de la propia Constitución, ésta es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico.

2.1.2 Código del Trabajo

El Código del Trabajo⁴⁴, contiene las normas laborales principales de nuestro país, sin embargo a pesar de que en el año 1938, al crearse este cuerpo legal, se buscó agrupar todas las normas de carácter laboral, se debe mencionar que en estos últimos años se han creado una serie de leyes y otro tipo de normas laborales que están fuera de este código.

⁴⁴ Todas las normas que se citan en el presente capítulo de este trabajo son tomadas de la publicación del Código del Trabajo, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

Es necesario que se cite varias de las normas de este cuerpo legal para entender aún mejor la concepción del trabajo en nuestro país, así como lo que se refiere al contrato de jornada parcial.

2.1.2.1 Sobre el trabajo

“Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”

2.1.2.2 Sobre la jornada de trabajo

“Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario...”

“Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.”

Sobre el articulado referente a la jornada es importante precisar lo siguiente:

- ✓ Que la jornada laboral ordinaria en nuestro país es aquella que se la realiza durante cinco días a la semana, por lo general de lunes a viernes,
- ✓ Que la jornada diaria puede durar máximo ocho horas diarias, que suman máximo cuarenta horas a la semana,
- ✓ Que el sábado y domingo son días de descanso obligatorio, sin embargo estos deben ser remunerados, si fuese necesario trabajar esos días, entre las partes acordarán otro tiempo igual a la semana.

- ✓ Que los días de descanso obligatorio se puede trabajar bajo las circunstancias determinadas en el código y con el pago allí establecido,
- ✓ Que se puede trabajar horas suplementarias, las mismas que no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana, y su pago se realizará conforme a los recargos que el código lo establece.

2.1.2.3 Sobre la remuneración

“Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”

“Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por *horas*⁴⁵ o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas...”

Referente a los artículos citados arriba debemos resaltar:

- ✓ Que toda persona que realiza un trabajo debe percibir una remuneración equivalente al trabajo realizado,
- ✓ Que la remuneración será pagada por días si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales,
- ✓ Que la remuneración será pagada por semanas o mensualidades, si las labores del trabajador son estables y continuas.

⁴⁵ Nota señalada en la publicación del Código del Trabajo de Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0, que expresa que: “El texto resaltado en negrita y cursiva ha sido derogado mediante la Disposición Final del Mandato Constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008). Consideramos que el resto del artículo continúa vigente por referirse a modalidades diferentes a la contratación por horas, figura que fue expresamente derogada y prohibida por dicho Mandato.”

2.1.3 Las Normas Relativas sobre la Jornada Parcial

2.1.3.1 Mandato Constituyente No. 8

Entre los Considerandos para la expedición del llamado Mandato Constituyente No. 8⁴⁶, el Pleno de la Asamblea Constituyente, expresa:

“Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;”

“Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;”

De lo señalado se puede determinar que para los asambleístas constituyentes, la contratación por horas, vulneraba los derechos de los trabajadores, al no tener estabilidad, remuneración justa, y oportunidad de ser parte de un sindicato y de los contratos colectivos.

Ante ello la Asamblea Constituyente, facultada para emitir esta clase de mandatos y en busca de la erradicación de la injusticia laboral, elimina la contratación laboral por horas, entre otras formas de contratación (denominadas precarias), y se plasma en el siguiente artículo:

“Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas (...)

⁴⁶ Todas las normas que se citan en el presente capítulo de este trabajo son tomadas de la publicación del Mandato Constituyente N. 8, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.”

Para complementar la disposición del artículo 2, dentro de las Disposiciones Generales, se señala:

“Tercera.- Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.”

Mediante esta disposición se establece que los profesores que no trabajen a tiempo completo para los establecimientos de educación particular, están obligados a ser contratados bajo la modalidad de jornada parcial.

2.1.3.2 Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente Número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas

Con el objeto de reglamentar las disposiciones establecidas en el Mandato Constituyente No. 8 se expide su reglamento, el mismo que se refiere al contrato de jornada parcial, únicamente en el siguiente artículo:

“Art. 18.- Contratación de trabajadores, a través de jornadas parciales.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá establecer inmediatamente la normativa para el régimen de aportaciones mensuales proporcionales correspondiente a estos contratos de jornada parcial.

El trabajador que a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8 se encontraba laborando bajo jornada completa, en ningún caso podrá ser cambiado a la modalidad de jornada parcial”⁴⁷

2.1.3.3 Código del Trabajo

“Art. 82.- (...) Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

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

El artículo 82 del Código del Trabajo únicamente manifiesta que en el contrato de jornada parcial permanente, la remuneración, se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior al salario básico o los sectoriales según corresponda. El Código del Trabajo solo se refiere a la remuneración de los contratos de jornada parcial, sin embargo no establece ninguna otra regulación.

2.1.3.4 Acuerdos Ministeriales

En el año 2015, el Ministerio del Trabajo, antes denominado Ministerio de Relaciones Laborales, emite el Instructivo para el pago y registro de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones y la participación de utilidades, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2015-

⁴⁷ Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente N. 8, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

0045, publicado el 19 de marzo de 2015 en el Registro Oficial No. 462; en el cual, entre sus disposiciones generales señala:

“Disposición general Tercera.- El cálculo para el pago de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones y la participación de utilidades de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se lo hará en proporción al tiempo laborado.”⁴⁸

Adicionalmente se publica el 30 de marzo de 2015, en el Registro Oficial No. 469, el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0053, con el objeto de determinar el valor del salario digno para el año 2014 y regular el procedimiento para el pago de la compensación económica, señalando en la Disposición general tercera:

“Tercera.- El cálculo para el pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se lo hará en proporción al tiempo laborado.”⁴⁹

Respecto a esto, es importante tomar en consideración que la compensación económica para alcanzar el salario digno, se paga por una vez al año, entre los trabajadores que no hubieran recibido el salario digno en el ejercicio fiscal anterior, conforme lo señalan los artículos contenidos en el Título II (de la promoción del trabajo productivo digno), del Libro I, del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, por lo cual es necesario resaltar lo que se entiende como “salario digno”:

“Art. 8.- Salario Digno.- El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las

⁴⁸ Acuerdo Ministerial MDT-2015-0045, publicado en el Registro Oficial número 462, del 19 de marzo de 2015.

⁴⁹ Acuerdo Ministerial MDT-2015-0053, publicado en el Registro Oficial número 469, del 30 de marzo de 2015

estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones laborales.”⁵⁰

Frente a esto se debe destacar: 1) que el salario digno mensual corresponde al costo de la canasta básica dividido para el número de miembros de la familia, y, 2) que el Art. 82 del Código del Trabajo, que sustenta la contratación por jornadas parciales permanentes, determina que tanto la remuneración como otros beneficios se pagarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente. En este punto es necesario recalcar, que el objeto de la compensación económica para alcanzar el salario digno, es cubrir al menos las necesidades básicas del trabajador y su familia, necesidades que de quienes laboran bajo esta modalidad, no son proporcionalmente menores a las del trabajador en jornada ordinaria, por lo que se debe precisar, que este derecho por su naturaleza (su objeto) no puede dividirse, razón por la cual el pago debería ser otorgado íntegramente y no de forma proporcional, como lo señala el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0053.

2.1.3.5 Ley 90

La Ley 90 es la Ley de Régimen de Maquila, de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código del Trabajo, la Ley de la Corporación Financiera Nacional, la Ley de Compañías Financieras, la Ley de Consultoría, la Ley Orgánica de Aduanas, la Ley de Creación del Sistema de Garantía Crediticia y la Ley Orgánica del Servicio Exterior.⁵¹ Entre las normas que se refieren al Contrato de Tiempo Parcial se debe considerar las establecidas en el Título II de esta ley, en las cuales se dice:

“Art. 50.- Créase, como modalidad de trabajo regulado por esta Ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus

⁵⁰ Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, Corporación de Estudios y Publicaciones, Cepweb.

⁵¹ Todas las normas que se citan en el presente capítulo de este trabajo son tomadas de la publicación de la Ley de Régimen de Maquila (Normas Laborales), Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas se considerarán ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.”

“Art. 51.- Los trabajadores que celebren este tipo de contrato gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

Los derechos que por su naturaleza no puedan ser reconocidos en forma parcial se otorgarán íntegramente.”

Sobre las normas referentes a este tipo de contratación, es necesario hacer varias aclaraciones:

Sobre el tipo de contrato y su terminación: Respecto a lo señalado en el Art. 60, primero, debemos recordar que con las reformas realizadas a través de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el artículo 14 del Código del Trabajo contempla al contrato indefinido como la modalidad típica de contratación, desapareciendo la posibilidad de contratar a plazo fijo. Por otro lado, actualmente las formas de terminar el contrato son: a) por acuerdo entre las partes, que se cristaliza con la presentación de la renuncia por parte del trabajador, b) por el desahucio solicitado por el trabajador y, 3) por visto bueno presentado por cualquiera de las partes; razón por la cual no cabría la posibilidad de que el empleador notifique por medio del Inspector del trabajo (desahucio) la terminación del contrato a tiempo indefinido, cualquier forma de terminación de la relación laboral por parte del empleador que no sea de las antes contempladas, podría configurar despido intempestivo.

Es claro que la Ley 90, regula la contratación laboral a Tiempo Parcial, entendiéndose ésta como una jornada parcial que se aplica exclusivamente para los días sábados, domingos y días de descanso obligatorio (feriados), en los cuales la jornada puede ser completa (ocho horas) o parcial (menos de ocho horas).

2.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativos a la Jornada Parcial

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada con el fin de mejorar las condiciones sociales de los trabajadores, a través de la justicia social y la búsqueda de la paz. Tras el fin de la Primera Guerra Mundial, con la firma del Tratado de Versalles nace en 1919 la OIT.

La OIT tiene su sede en la ciudad de Ginebra, sin embargo a fin de poder facilitar el acceso a todos los países se cuenta con Oficinas Regionales, entre las cuales existe una oficina especial para la región andina (OA), cuya sede se encuentra en Lima y atiende a los países de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela.

Como se menciona en la pagina web de la OIT el “Ecuador es miembro de la OIT desde el año 1919. El país ha ratificado 59 convenios (55 actualmente en vigor) entre los cuales se encuentran los 8 convenios fundamentales.”⁵²

Es importante mencionar que entre los objetivos que se han planteado desde los inicios de la OIT se encontraban principalmente los de eliminación de la explotación a los trabajadores y de igualdad en las condiciones laborales.

2.2.1 Convenios de la OIT referentes a la jornada laboral y derechos de quienes tienen un empleo a tiempo parcial

En la OIT se han emitido una serie de convenios y recomendaciones sobre diversos aspectos a fin de mejorar las condiciones laborales y fomentar el respeto de los derechos de los trabajadores. Entre esos documentos, se han emitido convenios que han regulado la jornada laboral, así como se han establecido las condiciones básicas para los trabajadores

⁵² Organización Internacional del Trabajo. Ecuador. Internet. <http://www.ilo.org/lima/paises/ecuador/lang--es/index.htm> Acceso: diciembre, 2015.

de jornada parcial. A continuación se va a realizar una revisión de los principales convenios que se han emitido al respecto:

2.2.1.1 Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 - Convenio 47⁵³

Fue emitido el veintidós de junio de mil novecientos treinta y cinco; cuyo objeto principal es regular la jornada laboral, a través del principio de la semana de cuarenta horas, procurando dar fin a la explotación laboral que se daba en las industrias.

Este es un primer parámetro sobre la jornada de trabajo, que sirve como referente, incluso en países como el nuestro que no lo ha ratificado⁵⁴, para que limiten la jornada a un máximo de cuarenta horas semanales.

2.2.1.2 Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 - Convenio 168⁵⁵

Con fecha veintiuno de junio de mil novecientos ochenta y ocho, se adopta este convenio con el objeto de que los estados que lo ratifiquen implementen políticas destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, así como la protección a quienes están en desempleo por razones involuntarias o que tienen problemas para encontrar un empleo duradero.

⁵³ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 47. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO. Acceso: enero, 2016.

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 47. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312192:NO. Acceso: enero, 2016.

⁵⁵ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 168. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C168. Acceso: enero, 2016.

En este mismo convenio se trata sobre el soporte que el estado debe dar a quienes tienen problemas de desempleo por razones involuntarias, a quienes no tienen un empleo estable y a quienes no pueden acceder a un empleo a tiempo completo queriendo hacerlo. Debemos mencionar que este Convenio no fue ratificado por el Ecuador.⁵⁶

“Artículo 10

(...) 3. Todo Miembro deberá procurar prever el pago de indemnizaciones a los trabajadores a tiempo parcial que estén efectivamente en busca de un empleo a tiempo completo. El total de las indemnizaciones y de las ganancias procedentes de su empleo a tiempo parcial podrá ser tal que les incite a aceptar un empleo a tiempo completo...”

“Artículo 21

1. Las indemnizaciones a que tenga derecho una persona protegida en caso de desempleo total o parcial podrán denegarse, suprimirse, suspenderse o reducirse, en una medida prescrita, cuando el interesado se niegue a aceptar un empleo conveniente...”

“Artículo 25

1. Todo Miembro deberá asegurar la adaptación de los regímenes legales de seguridad social relacionados con el ejercicio de una actividad profesional a las condiciones de la actividad profesional de los trabajadores a tiempo parcial cuyo período de trabajo o cuyas ganancias, en condiciones prescritas, no puedan considerarse insignificantes...”

Dentro del tema que está en estudio podemos extraer las siguientes ideas importantes:

- ✓ El Estado⁵⁷ debe garantizar a los trabajadores a tiempo parcial condiciones mínimas, pero no insignificantes.

⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 168. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312313:NO. Acceso: enero, 2016.

⁵⁷ Hablamos de <Estado>, para referirnos a lo que en los convenios de la OIT se denomina <Miembro>, tomándose en cuenta a los países que forman parte de la OIT y ratifican un convenio.

- ✓ El Estado debe incluir en el sistema de seguridad social a quienes presten sus servicios a tiempo parcial.
- ✓ El estado debe garantizar a quienes trabajan a tiempo parcial, queriendo estar empleados a tiempo completo, pero que por razones de falta de empleo o flexibilización laboral, no lo han podido conseguir, procurando entregar algún tipo de indemnización a fin de mantener un estilo de vida considerable. Sobre este punto es importante que al establecer este tipo de medidas se lo haga con mucho cuidado, pues estas no pueden ser permanentes ni tampoco entregadas a quienes no lo necesiten realmente o quienes busque aprovecharse para no trabajar voluntariamente a tiempo completo.

2.2.1.3 Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 – Convenio 175⁵⁸

Este convenio es adoptado el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, cuyo objeto principal es asegurar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en los campos del acceso al empleo, de las condiciones de trabajo y de la seguridad social. Lamentablemente, nuestro país no ha ratificado⁵⁹; sin embargo, es importante citar parte del articulado de este convenio para analizar su contenido:

“Artículo 1

A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión ***trabajador a tiempo parcial*** designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable;
- b) la duración normal de la actividad laboral a la que se hace referencia en el apartado a) puede ser calculada semanalmente o en promedio durante un período de empleo determinado;

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 175. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO. Acceso: enero, 2016.

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 175. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11310:0::NO:11310:P11310_INSTRUMENT_ID:312320:NO. Acceso: enero, 2016.

c) la expresión *trabajador a tiempo completo en situación comparable* se refiere al trabajador a tiempo completo que:

i) tenga el mismo tipo de relación laboral;

ii) efectúe o ejerza un tipo de trabajo o de profesión idéntico o similar, y

iii) esté empleado en el mismo establecimiento o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en ese establecimiento, en la misma empresa o, cuando no haya ningún trabajador a tiempo completo en situación comparable en esa empresa, en la misma rama de actividad, que el trabajador a tiempo parcial de que se trate;

d) no se considerará trabajadores a tiempo parcial a los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales.”

“Artículo 4

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en lo relativo:

a) al derecho de sindicación, al derecho de negociación colectiva y al derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores;

b) a la seguridad y la salud en el trabajo;

c) a la discriminación en materia de empleo y ocupación. “

“Artículo 5

Deberán adoptarse medidas apropiadas a la legislación y la práctica nacionales para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial no perciban, por el solo hecho de trabajar a tiempo parcial, un salario básico que, calculado proporcionalmente sobre una base horaria, por rendimiento o por pieza, sea inferior al salario básico, calculado por el mismo método, de los trabajadores a tiempo completo que se hallen en una situación comparable.”

“Artículo 6

Los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberán adaptarse de forma que los trabajadores a tiempo parcial gocen de

condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable; estas condiciones podrán determinarse de forma proporcional a la duración del tiempo de trabajo, a las cotizaciones o los ingresos, o mediante otros métodos que sean conformes a la legislación y la práctica nacionales.”

“Artículo 7

Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable, en las siguientes esferas:

- a) protección de la maternidad;
- b) terminación de la relación de trabajo;
- c) vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, y
- d) licencia de enfermedad,

en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos.”

“Artículo 9

1. Deberán adoptarse medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda a la vez a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección a que se refieren los artículos 4 a 7 del presente Convenio.

2. Estas medidas deberán comprender:

- (a) la revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;
- (b) la utilización de los servicios del empleo, cuando los haya, en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;
- (c) una atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores discapacitados y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

3. Estas medidas también pueden incluir la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.”

Del articulado citado podemos decir:

- ✓ Se puede calificar que un trabajador labora a tiempo parcial siempre que su jornada habitual de trabajo sea menor a la jornada ordinaria.
- ✓ Los trabajadores de jornada parcial deberán percibir como mínimo el valor proporcional por el tiempo de trabajo partiendo de la base del salario mínimo (salario básico unificado, para el Ecuador).
- ✓ Quienes presten sus servicios a tiempo parcial deben gozar de los mismos derechos de quienes trabajan en jornada ordinaria (en situación comparable), en especial a lo referente a seguridad social y salud y a todas las prestaciones que se brindan, a ser parte de asociaciones colectivas de trabajadores y a su representación, a los beneficios en remuneraciones (proporcionales por el tiempo de la jornada trabajada), a los beneficios en licencias (embarazo, enfermedad, entre otros), descansos, vacaciones y feriados.
- ✓ El Estado debe revisar la legislación nacional sobre el trabajo a tiempo parcial, así como establecer las políticas de acceso a éste.

2.2.1.4 Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 - Recomendación 182⁶⁰

La Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial, fue adoptada el veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro, con el objeto de complementar el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994.

Entre los puntos que podemos destacar sobre ésta Recomendación son:

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 182. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO. Acceso: enero, 2016.

“6. Las modificaciones que, de conformidad con el artículo 6 del Convenio, deberán aportarse a los regímenes de seguridad social establecidos por ley que estén ligados al ejercicio de una actividad profesional deberían tender a:

(a) rebajar progresivamente, cuando sea apropiado, los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo que determinan el acceso a dichos regímenes;

(b) asegurar a los trabajadores a tiempo parcial, según sea apropiado, el beneficio de las prestaciones mínimas o de monto fijo previstas, especialmente las prestaciones de vejez, de enfermedad, de invalidez y de maternidad, así como las asignaciones familiares;

(c) admitir, en principio, que los trabajadores a tiempo parcial cuya relación de trabajo ha terminado o ha sido interrumpida y que sólo buscan un empleo a tiempo parcial, cumplen con la condición de disponibilidad para el trabajo exigida para la concesión de prestaciones de desempleo;

(d) reducir el riesgo de que los trabajadores a tiempo parcial sean perjudicados por regímenes de seguridad social que:

(i) condicionan el derecho a las prestaciones a un período determinado de cotización, de seguro o de servicio durante un plazo de referencia determinado, o

(ii) fijan el monto de las prestaciones basándose a la vez en el promedio de los ingresos anteriores y en la duración de los períodos de cotización, de seguro o de servicio.”

“8. (1) Cuando sea apropiado, deberían rebajarse progresivamente los requisitos relativos a los límites mínimos de ingresos o de duración del tiempo de trabajo fijados en virtud del artículo 8 del Convenio en las esferas previstas en el artículo 7 del mismo.

(2) Los períodos de servicio que se exijan a los trabajadores a tiempo parcial para beneficiarse de las medidas de protección en las esferas previstas en el artículo 7 del Convenio no deberían ser más prolongados que los que se exijan a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.”

“14. En los casos en que sea apropiado, deberían aplicarse a los trabajadores a tiempo parcial las mismas reglas relativas a la programación de las vacaciones anuales y al trabajo realizado en días de descanso habituales o en días feriados que a los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.”

“16. Debería procederse a la adaptación de las disposiciones de los regímenes de seguridad social establecidos por ley y ligados al ejercicio de una actividad profesional que desalienten el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de trabajos de esa índole. Dicha adaptación debería efectuarse, en particular, cuando, en virtud de tales disposiciones:

(a) se deban pagar cotizaciones proporcionalmente más elevadas en el caso de los trabajadores a tiempo parcial, salvo que estén justificadas por prestaciones correspondientes que sean proporcionalmente más elevadas;

(b) disminuyan considerablemente, sin motivos razonables, las prestaciones de desempleo a que tengan derecho los desempleados que acepten con carácter temporal un trabajo a tiempo parcial;

(c) se dé demasiada importancia, a efectos del cálculo de las prestaciones de vejez, a la reducción de los ingresos debida al trabajo a tiempo parcial efectuado únicamente durante el período previo a la jubilación.”

Sobre lo citado debemos mencionar:

- ✓ Se debe regularizar el acceso a la seguridad social de los trabajadores a tiempo parcial, garantizando el otorgamiento de las todas las prestaciones sociales, sin que esto implique el pago de cotizaciones proporcionalmente mas elevadas.
- ✓ Que el acceso a ciertos beneficios laborales y prestaciones sociales (vacaciones, licencias, seguridad social, entre otros), sea bajo las mismas condiciones y períodos de acceso que para los trabajadores a tiempo completo.

2.3. El Contrato de Jornada Parcial en el Derecho Comparado

2.3.1 Código del Trabajo de la República de Chile⁶¹

Sobre los contratos de jornada parcial, en la normativa chilena se desarrollan cinco artículos en los cuales establece las condiciones laborales para este tipo de contratos:

⁶¹ Código del Trabajo de la República de Chile, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

Párrafo V

JORNADA PARCIAL

“Art. 40 bis.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22⁶².”

“Art. 40 bis A.- En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.”

“Art. 40 bis B.- Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.

No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50⁶³, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.”

“Art. 40 bis C.- Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.”

⁶² En el Art. 22 al que hace referencia, establece que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

⁶³ La norma a la que se refiere dice: “Art. 50.- El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo.”

“Art. 40 bis D.- Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.”

Sobre la norma antes señalada, se debe destacar las siguientes ideas:

- ✓ En los contratos de jornada parcial, la jornada de trabajo no puede ser superior a dos tercios de la jornada ordinaria.
- ✓ En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias,
- ✓ La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas; sin embargo las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada.
- ✓ Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

2.3.2 Ley de Contrato de Trabajo de la Nación Argentina⁶⁴

Respecto a la ley Argentina se desarrolla en un artículo todo lo referente al contrato de jornada parcial, el mismo que se cita a continuación:

“*Art. 92 TER.- Contrato de Trabajo a tiempo parcial.-

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En este caso la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo. Si la jornada pactada supera

⁶⁴ Ley de Contrato de Trabajo de la Nación Argentina, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

esa proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. La violación del límite de jornada establecido para el contrato a tiempo parcial, generará la obligación del empleador de abonar el salario correspondiente a la jornada completa para el mes en que se hubiere efectivizado la misma, ello sin perjuicio de otras consecuencias que se deriven de este incumplimiento.

3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, a aquella a la cual pertenecerá.

4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador, de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador.

5. Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.

Modificado por: Ley 24.465 Art.2 (Incorporado. (B.O. 28-03-95).), LEY 26.474 Art.1 ((B.O. 23-01-2009) ARTÍCULO SUSTITUIDO)”

De este artículo es necesario destacar lo siguiente:

- ✓ El contrato de jornada parcial se puede desarrollar durante un determinado número de horas al día o a la semana, siempre que sean inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada ordinaria.
- ✓ Para esta clase de contratos la remuneración corresponde a la parte proporcional, que le corresponda a un trabajador a tiempo completo.
- ✓ Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas suplementarias o extraordinarias.
- ✓ Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador.

- ✓ Los convenios colectivos de trabajo determinarán el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que puedan existir en cada establecimiento.

2.3.3 Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España⁶⁵

Sobre la contratación a tiempo parcial, es necesario tomar en cuenta la normativa española, ya que desarrolla de forma muy completa los aspectos que se deben considerar dentro de este tipo de contratos, por lo que se cita a continuación:

“Art. 12.- Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo.- Ver Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por "trabajador a tiempo completo comparable" a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. (Apartado redactado según Ley 12/2001)

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. (Apartado redactado según Ley 12/2001)

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

⁶⁵ Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios. (Apartado redactado según Ley 12/2001)

b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante Convenio Colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52, c), de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquéllos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el

acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que se establezcan en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

f) Los Convenios Colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.

g) Los Convenios Colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso, requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de

ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual desalarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.
- Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los convenios colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable. (Apartado redactado según Ley 12/2001)

6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá

concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

(Apartado 6. modificado por Ley 40/2007, de 4 de diciembre. BOE 05-12-2007)

7. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanarse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2.e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

(Apartado 7. añadido por Ley 40/2007, de 4 de diciembre. BOE 05-12-2007)”

Respecto al contrato de tiempo parcial establecido en la normativa española se debe tomar en consideración los diferentes aspectos allí expuestos. Para esto es necesario señalar, tal como lo expresa Juan López Gandía, que en dicha norma se pueden distinguir tres modalidades de esta clase de contratos: 1) Contrato a tiempo parcial común, 2) Contrato a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos que se repiten en fechas ciertas, y, 3) Contrato de relevo.⁶⁶ A continuación se resaltan los aspectos importantes de estas tres modalidades del contrato a tiempo parcial:

2.3.3.1 Contrato a tiempo parcial común

Objeto: Es el contrato de trabajo en el cual, el trabajador se compromete a prestar sus servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Respecto a esto Juan López Gandía, manifiesta que “la utilización del módulo hora y los diferentes cómputos da lugar a una amplia gama de posibilidades (esto es, un número de horas

⁶⁶ Ignacio Albiol Montesinos y otros, Op. Cit.; Pág. 696

inferior al día todos los días; otra modalidad es trabajar un número de días inferior a la semana, al mes o al año, trabajando los citados días a jornada completa; o una combinación de ambas modalidades, bien de manera continua, bien de manera intermitente).”⁶⁷

Duración: El contrato a tiempo parcial podrá acordarse por tiempo indefinido o por tiempo determinado, excepto en el contrato para la formación.

Formalidades: Estos contratos deben celebrarse por escrito, de acuerdo al modelo oficial, y se deberá señalar la duración del contrato y la jornada de trabajo y su distribución.⁶⁸

Jornada: La jornada diaria puede ser continua o partida.

Horas extraordinarias y complementarias: Los trabajadores a tiempo parcial no pueden realizar horas extraordinarias, salvo los casos expresamente señalados por la ley. Sin embargo, los trabajadores a tiempo parcial con contrato de duración indefinida pueden pactar por escrito la realización de horas complementarias, bajo las condiciones establecidas en la ley.

Derechos laborales: Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo; en atención a su naturaleza serán reconocidos en forma proporcional al tiempo trabajado.

Conversión del contrato: Se puede acordar la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa; esta conversión carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral.

⁶⁷ Ignacio Albiol Montesinos y otros, Op. Cit.; Pág. 697

⁶⁸ Jesús García Ortega y otros. Curso de Derecho del Trabajo. Valencia, Editorial Tirant Lo Blanch, décima tercera edición, 2004. Pág. 332

2.3.3.2 Contrato a tiempo parcial para trabajos fijos discontinuos que se repiten en fechas ciertas

Definición de trabajo fijo discontinuo: son los contratos que no requieren la prestación de servicios todos los días u horas, como por ejemplo en empresas de ciclo continuo, que tienen mayor carga de trabajo en ciertas temporadas, o en empresas que no funcionen permanentemente, es decir cuyo funcionamiento es discontinuo, cíclico o intermitente.⁶⁹ Para el caso del contrato de jornada parcial, se entenderá que esta clase de contrato son aquellos que se han celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar **trabajos fijos y periódicos** dentro del volumen normal de actividad de la empresa.⁷⁰ Se debe recalcar que para el caso de los contratos de jornada parcial bajo esta modalidad, el trabajo debe ser un contrato fijo discontinuo que se realiza de forma periódica en fechas ciertas.⁷¹

Formalidades: Estos contratos deben celebrarse por escrito, de acuerdo al modelo oficial.

2.3.3.3 Contrato de relevo y jubilación parcial

2.3.3.3.1 Sobre la jubilación parcial:

El trabajador que pueda acceder a la jubilación parcial, según la ley, deberá acordar con su empleador una reducción de jornada⁷² y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y

⁶⁹ Ignacio Albiol Montesinos y otros, Op. Cit.; Pág. 706

⁷⁰ Carlos Molero expresa: "... el legislador diferencia, por un lado, los trabajadores fijos discontinuos cuya actividad se repite en fechas ciertas (los discontinuos estables como se han denominado en la doctrina), a los cuales de aplicará el régimen de contrato a tiempo parcial. Y, por otro lado, los fijos discontinuos cuya prestación no coincide con ciclos o períodos concretos, que pasan a ubicarse en el artículo 15.8 ET". Fuente: Carlos Molero Manglano, Op. Cit.; Pág. 507. *Nota:* el Art. 15.8 ET se refiere al contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos.

⁷¹ El tratadista Juan López Gandía manifiesta que esta clase de contratos son totalmente distintos a los contratos de temporada y eventuales. Fuente: Ignacio Albiol Montesinos y otros, Op. Cit.; Pág. 708.

⁷² Respecto a esto se debe señalar lo que dice el tratadista Juan López Gandía: "No se trata tampoco de una reducción de jornada, una modificación del tiempo de trabajo sin más, sino del propio tipo

un máximo del 75, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo. La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida. La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2.3.3.3.2 Sobre el contrato de relevo:

Objeto: El contrato de relevo se celebrará para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente.

Duración: La duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Jornada: El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

Funciones del relevista: El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar.

contractual; es decir una novación modificativa de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial atípico especial, o de un contrato a tiempo parcial en otro de la misma naturaleza solo que con jornada inferior. Por eso son supuestos no de reducción de jornada (...), sino de novación contractual que requiere el acuerdo novatorio de las partes...” Fuente: Ignacio Albiol Montesinos y otros, Op. Cit.; Pág. 717

CAPITULO III CARACTERISTICAS, FORMALIDADES Y BENEFICIOS DEL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL

3.1. Características y Formalidades del contrato de Jornada Parcial

3.1.1 Características del contrato de Jornada Parcial

Se debe mencionar que las características de los contratos laborales en general son las mismas que marcan los contratos de jornada parcial, más las características propias de esta clase de contratos. Con lo mencionado a continuación se realizará un breve análisis de dichas características:

3.1.1.1 Características del contrato individual de trabajo

Entre las características principales, comunes a todos los tipos de contrato individual de trabajo, se debe resaltar:

- ✓ **Bilateral:** En el Código Civil ecuatoriano se dice que un contrato es: “Art. 1455.- (...) bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente.”

En el caso del contrato de trabajo existen obligaciones recíprocas entre las partes, por un lado el trabajador, quien se obliga a prestar sus servicios para el empleador, y por otro lado el empleador que se obliga con el trabajador al pago de una remuneración.

- ✓ **Oneroso:** De acuerdo al Código Civil de nuestro país, se entiende que un contrato es: “Art. 1456.- (...) oneroso, cuando tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro.”

En los contratos de trabajo cada parte grava en beneficio de la otra; el trabajador obtiene como utilidad la remuneración que percibe, mientras que el empleador se beneficia del trabajo (producción) realizado por parte del trabajador.

- ✓ **Conmutativo:** De conformidad con el Código Civil del Ecuador el: “Art. 1457.- El contrato oneroso es conmutativo cuando cada una de las partes se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe dar o hacer a su vez...”

En lo referente a los contratos de trabajo, el trabajador recibe una remuneración equivalente al trabajo que presta al empleador.

- ✓ **Nominado:** Se dice que el contrato de trabajo, es un contrato nominado, “ya que tiene nombre específico y particular y cumple con estos principios, puesto que tiene un objeto claro, la realización de un servicio, el trabajo.”⁷³
- ✓ **Solemne:** Para su validez debe cumplir con los requisitos y formalidades establecidas en la ley, principalmente en aquellas referentes al Derecho Laboral ecuatoriano. En este caso, el Art. 21 del código del trabajo, señala los requisitos que deben contener los contratos de trabajo.
- ✓ **Principal:** Tomando en cuenta lo que dice el Código Civil de nuestro país se debe entender que: “Art. 1458.- El contrato es principal cuando subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención...”
- ✓ **Tracto sucesivo:** Por excelencia el contrato de trabajo se dice que es un contrato de tracto sucesivo, ya que “sus efectos se van prolongando en el tiempo, no requiere renovación existe la continuidad.”⁷⁴

⁷³ Jorge Vásquez López, Op. Cit.; Pág. 102

- ✓ **Consensual:** “El contrato de trabajo es consensual en razón de que solo requiere el simple consentimiento o acuerdo del trabajador y el empleador...”⁷⁵

3.1.1.2 Características específicas del contrato de jornada parcial

Para poder establecer las características del contrato de jornada parcial, es importante tomar en cuenta las principales definiciones sobre el mismo, por lo que vamos considerar lo establecido en el artículo 1 del Convenio 175 de la OIT y el segundo inciso del artículo 82 del Código del Trabajo ecuatoriano, que fueron citados en los capítulos precedentes de este trabajo. Por lo que se puede decir que este contrato reúne las siguientes características:

- ✓ Este contrato goza de las características comunes a los contratos individuales de trabajo, es decir es oneroso, conmutativo, bilateral, nominado, solemne, principal, consensual y de tracto sucesivo.
- ✓ El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios cuya jornada de trabajo sea inferior a la jornada ordinaria, en el Ecuador: de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales.
- ✓ La remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa de un trabajador en situación comparable, la misma que no podrá ser inferior al salario básico unificado.
- ✓ Los trabajadores bajo la modalidad de jornada parcial tienen derecho a percibir todos los beneficios que otorga la ley, los mismos que serán pagados en proporción a su trabajo, como es el caso por ejemplo de la décimo tercera y cuarta remuneración o las utilidades.
- ✓ Aquellos beneficios (derechos) que no puedan ser divididos por su naturaleza, serán entregados y/o pagados íntegramente.

⁷⁴ Jorge Vásquez López, Op. Cit.; Pág. 102

⁷⁵ Colón Bustamante Fuentes, Op. Cit.; Pág. 24.

3.1.2 Formalidades del contrato de jornada parcial

Con el fin de determinar las formalidades que se requiere para la celebración y validez de un contrato de jornada parcial en el Ecuador, es necesario que se revise y analice: las partes intervinientes, los elementos esenciales, su contenido y el registro del contrato. Es importante tomar en consideración que las formalidades de los contratos de jornada parcial en nuestro país son las mismas formalidades que requieren toda clase de contratos laborales, con ciertas particularidades, principalmente en el contenido.

3.1.2.1 Partes intervinientes:

Entre las partes que intervienen en la celebración de un contrato de jornada parcial, y en general en toda clase de contratos individuales de trabajo se encuentran: el trabajador y el empleador.

Trabajador: persona que se obliga a la prestación de un servicio o a la ejecución de la obra bajo las órdenes del empleador; hay que decir que en la el Código del Trabajo en el artículo 9 se distingue entre empleado y obrero, el primero es aquel cuya prestación de servicios se basa principalmente en la fuerza intelectual, y el segundo es aquel cuyos servicios se caracterizan por la fuerza física.

Empleador: persona natural o jurídica, a través de su representante legal, que se aprovecha de los servicios del trabajador y en contraprestación paga una remuneración. Respecto a esto el artículo 10 del Código del Trabajo define al empleador como: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador...”

Para que el trabajador y el empleador, puedan celebrar un contrato de trabajo es necesario que ambos tengan “*capacidad legal para contratar*”, es por eso que es necesario revisar este aspecto.

El Dr. Colón Bustamante, cita en su obra Manual de Derecho Laboral, que la **capacidad** “es la facultad que tiene una persona para ejercer derechos y contraer obligaciones. En derecho laboral la capacidad es, pues, la facultad que tiene una persona para obligarse por medio de una relación o de un contrato de trabajo.”⁷⁶

Respecto a esto el Código Civil ecuatoriano dice que: “Art. 1462.- Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces.”⁷⁷, y se puede entender, de acuerdo al artículo 1461 del mismo cuerpo legal, que la capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra.

Sin embargo sobre la capacidad para contratar en lo laboral debe regirse sobre lo que manifiesta el Código del Trabajo:

“Art. 35.- Quienes pueden contratar.- (Sustituido por el Art. 3 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.”

“Art. 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

⁷⁶ Colón Bustamante Fuentes, Op. Cit.; Pág. 17-18

⁷⁷ La incapacidad a la que hace referencia este artículo se encuentra descrita en el Art. 1463 de propio Código Civil; tomese en cuenta que la incapacidad puede ser absoluta o relativa.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.”

Con lo señalado es claro que para efectos de la contratación laboral, además de quienes son capaces de acuerdo al Código Civil, son también plenamente capaces para contratar los adolescentes que han cumplido quince años.

3.1.2.2 Elementos del Contrato de Trabajo:

Para determinar los elementos del contrato de trabajo comunes a todos los tipos y modalidades de trabajo en el Ecuador, incluido el contrato de joranda parcial, es necesario citar lo que nuestra legislación define como contrato de trabajo:

“Art. 8.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre”

Tomando en cuenta lo señalado en el Código del Trabajo, se debe decir que los elementos de un contrato de trabajo son cuatro:

3.1.2.2.1 Convenio – acuerdo de voluntades

En los contratos de trabajo el acuerdo se da entre el trabajador, que se compromete a prestar sus servicios para el empleador, y empleador que compromete a pagar una remuneración en favor del trabajador.

Es importante tomar en cuenta lo que señala al respecto el Dr. Julio Cesar Trujillo, quien dice que el trabajador y el empleador tienen total libertad para convenir o no en el establecimiento de la relación laboral, sin embargo no gozan de la misma libertad para

establecer ciertas condiciones de trabajo, que están reguladas por la norma jurídica, como por ejemplo la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo, entre otras.⁷⁸

Al ser el contrato de trabajo un convenio, éste requiere que el consentimiento de las partes este libre de vicio.

Respecto a esto podemos decir, que el **consentimiento** es la expresión de la voluntad de las partes, hecha con la intención de producir determinados efectos jurídicos, es decir es el conocimiento (consciencia) del hecho o acto y la decisión de aceptar y ejecutar libremente aquello.⁷⁹ Se debe recordar que los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolo, tal como lo manifiesta el Código Civil de nuestro país en el artículo 1467 y siguientes.

3.1.2.2.2 Prestación de servicios lícitos y personales

Primero es importante citar lo que expresó la Corte Suprema de Justicia (ahora Corte Nacional de Justicia), en uno de sus fallos, en el cual señala que entre los elementos concurrentes del contrato de trabajo se puede distinguir: la prestación de servicios lícitos y personales, que no es más que “la entrega de la actividad y energía del trabajador en beneficio de su empleador”.⁸⁰

En base a lo dicho, se debe indicar que en este elemento existen dos componentes que se debe tomar en cuenta:

- I) prestación de servicios lícitos, y,
- II) prestación de servicios personales.

⁷⁸ Julio Cesar Trujillo Vásquez, Op. Cit.; Pág. 100

⁷⁹ Colón Bustamante Fuentes, Op. Cit.; Pág. 20-21

⁸⁰ Fallo de la Corte Suprema de Justicia; Gaceta Judicial Serie XIII, Número 13, del 29-X-1981(Sala de lo Laboral y Social, pág. 2972.); ÁREA JURISPRUDENCIA, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

3.1.2.2.1 Prestación de servicios lícitos

Sobre esto es importante tomar en cuenta que el sentido jurídico de la palabra “lícito” de nuestro Código del Trabajo se orienta a señalar que es aquello “que no esta prohibido por la ley”⁸¹, por lo tanto los servicios que preste un trabajador a su empleador no deben contemplar actividades prohibidas por la ley.⁸²

En este punto se debe hablar que para que la prestación de servicios sea lícita, debe existir un objeto y una causa lícita, debidamente considerados en los artículos 1476 y 1483 del Código Civil, respectivamente.

3.1.2.2.2 Prestación de servicios personales

El Código del Trabajo al determinar que los servicios que debe prestar el trabajador al empleador, deben ser “personales”, expresa que es el trabajador quien debe ejecutar el contrato de trabajo por sí mismo y no por medio de otra persona, incluso ni a su nombre o representación.⁸³

3.1.2.2.3 Relación de dependencia

Para entender el tercer elemento del contrato de trabajo es necesario que se cite una vez más el fallo de la Corte Suprema de Justicia (ahora Corte Nacional de Justicia), en el cual se expresa que: “Relación de dependencia o subordinación de aquél respecto de éste dentro de la actividad que cumple, que se traduce en la facultad reservada al empleador para dar

⁸¹ Julio Cesar Trujillo Vásquez, Op. Cit.; Pág. 101

⁸² Es importante realizar la siguiente precisión respecto a esto, ya que se debe considerar que: “no es ilícito el trabajo no prohibido por la ley, realizado por quienes no tienen los requisitos exigidos por la ley para ejecutarlos, como sería el caso del conductor de vehículos automotores que los conduce sin la licencia profesional de rigor. Este trabajo es lícito y quién lo ejecuta, no obstante haberlo hecho contra la ley, tiene derecho a las prestaciones laborales...” Fuente: Julio Cesar Trujillo Vásquez, Op. Cit.; Pág. 101 – 102.

⁸³ Julio Cesar Trujillo Vásquez, Op. Cit.; Pág. 102

normas, instrucciones u órdenes a los trabajadores dependientes de él y, obviamente la de sometimiento de estos;...”⁸⁴

Sobre la dependencia en la relación se debe tomar en cuenta por un lado la subordinación del trabajador a las ordenes, instrucciones y regulaciones que implemente el empleador para la ejecución de las labores para las que fue contratado; sin embargo las ordenes que pueda establecer el empleador, por sí mismo o sus representantes, no pueden ser contrarias a la ley y los límites impuestos en ella.

Por otro lado, podría considerarse también, que al hablar de dependencia, se refiere a la protección, obligaciones y deberes que el empleador otorga en favor del trabajador, a causa de ese vínculo jurídico que surge con la relación laboral.

3.1.2.2.4 Pago de remuneración

Respecto a éste elemento, hay que partir sobre lo dicho al respecto nuestra Constitución el numeral 17 del artículo 66, que dice: “Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso...”, partiendo de esto es claro que en contraprestación a los servicios ejecutados por el trabajador, el empleador esta obligado al pago de una remuneración.

Sobre este aspecto, es pertinente citar nuevamente el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia (ahora Corte Nacional de Justicia), que señala que: “la remuneración que recibe el empleado u obrero de su empleador, quien beneficiándose con el trabajo debe retribuirlo conforme al convenio, la Ley o la costumbre. No es, otra cosa que la resultante necesaria entre el aporte del capital y del trabajo en cuanto factores de la producción;...”⁸⁵

⁸⁴ Fallo de la Corte Suprema de Justicia; Gaceta Judicial Serie XIII, Número 13, del 29-X-1981(Sala de lo Laboral y Social, pág. 2972.); ÁREA JURISPRUDENCIA, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

⁸⁵ Fallo de la Corte Suprema de Justicia; Gaceta Judicial Serie XIII, Número 13, del 29-X-1981(Sala de lo Laboral y Social, pág. 2972.); ÁREA JURISPRUDENCIA, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

Se debe puntualizar que la remuneración puede ser libremente pactada por las partes, sin embargo, ésta no puede ser menor al salario básico unificado, a las comisiones sectoriales o la fijada en los contratos colectivos de ser el caso, tal como lo señala el Código del Trabajo en el artículo 81, y, su pago se hará en el tiempo y forma establecido en la ley.

3.1.2.3 Contenido

Los contratos de trabajo pueden ser expesos o tácitos⁸⁶, sin embargo lo más conveniente para una relación laboral sea clara, es que el contrato sea expreso y de forma escrita; en ese caso el Código del Trabajo señala los requisitos básicos que debe contener un contrato de trabajo.

Es necesario precisar que pesar de que la ley permite que los contratos de de trabajo sean escritos o verbales, sin embargo hay cierta clase de contratos que la propia ley exige que sean celebrados por escrito, tal como lo señala el artículo 19 del Código del Trabajo, entre los cuales se encuentran: a) sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada; b) de obra cierta, cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general; c) a destajo o por tarea, cuando duren más de un año; d) los que contengan período de prueba; e) por grupo o por equipo; f) los eventuales, ocasionales y de temporada; g) los de aprendizaje; h) los que se celebren con adolescentes que hayan cumplido 15 años, incluidos los de aprendizaje; y, k) los demás que determine la ley .

Respecto a la obligatoriedad de celebrar por escrito los contratos de trabajo, se debe considerar los casos específicos señalados en otras leyes:

⁸⁶ El Art. 12 del Código del Trabajo ecuatoriano nos dice: “Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito. A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.”

LEY	ARTICULO
Ley del Futbolista Profesional	Art. 1
Ley 90 (Ley de Maquila y Tiempo Parcial)	Art. 31
Ley 90 (Ley de Maquila y Tiempo Parcial)	Art.55
Ley de Zonas Francas	Art. 59

Sobre el trabajador bajo la modalidad de jornada parcial permanente, no se dice de forma expresa si éste se debe celebrar por escrito, de lo que si habla la ley es de los contratos a tiempo parcial, los mismos que necesariamente deben ser celebrados por escrito.

Respecto al tema es importante dejar señalado lo que nos dice el artículo 40 del Código del Trabajo, referente a la obligación de celebrar los contratos por escrito: “Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.- El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.”

En base a lo expresado en los párrafos anteriores, es necesario que se revise cuales son los requisitos de los contratos escritos, para lo cual es pertinente citar el artículo 21 del Código del Trabajo:

“Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.”

Respecto al **CONTRATO DE JORNADA PARCIAL** los requisitos antes señalados, deberían plasmarse de la siguiente manera⁸⁷:

a) La clase de trabajo objeto del contrato

La clase de contrato que ha celebrarse será la de un Contrato de Jornada Parcial Permanente; y el objeto del contrato será el cargo y/o funciones que el trabajador deberá desempeñar a favor del empleador.

b) La manera como ha de ejecutarse: por unidades de tiempo

Al hablar de un contrato de jornada parcial, decimos que éste se ejecuta por unidades de tiempo, lo cual se refiere a la jornada de trabajo, la misma que se caracteriza por ser una jornada inferior a la jornada ordinaria de trabajo. Dicho de otra forma, la jornada de esta clase de contratos, es aquella que por lo general es menor a ocho horas diarias y por ende siempre será menor a las cuarenta horas semanales.

Es importante precisar que la jornada especial, a la que se refieren los artículos 47 y 48 del Código del Trabajo, no son jornada parcial, ya que por las condiciones de los trabajadores en el subsuelo, así como las de los adolescentes, su jornada ordinaria es de seis horas. Podría decirse que, ésta clase de trabajadores laboran bajo la modalidad de jornada parcial, cuando su jornada de trabajo sea menor a las seis horas diarias establecidas por la ley.

Respecto a la jornada se deben realizar diferentes consideraciones, como la división de la jornada y los tipos de jornada.

⁸⁷ Ver Anexo 1, al final del presente trabajo, se encuentra anexo un modelo de Contrato de Jornada Parcial, en el cual se podrá identificar de forma clara cada uno de los requisitos de ésta clase de contratos.

Sobre la división de la jornada: Tal como lo expresa el artículo 57 del Código del Trabajo la jornada de trabajo diaria puede ser dividida en dos formas:

- Puede ser única, es decir realizada en forma continua a lo largo del día, o,
- Puede dividirse en dos partes, con reposo después de las primeras cuatro horas de labor.

Para el caso de los contratos de jornada parcial, sería importante tomar en cuenta la jornada del trabajador a fin de determinar la forma de dividir su jornada diaria de trabajo, sin embargo hay que tener en cuenta lo señalado en el artículo 57, respecto a la aprobación que se requiere por parte de la Dirección Regional del Trabajo.

Sobre los tipos de jornada: La jornada diaria de trabajo, de acuerdo con el horario en el cual sea ejecutada podrá ser diurna, nocturna o mixta, para lo cual se deberá tener en cuenta lo señalado en el artículo 49 del Código del Trabajo. Es necesario recordar que al trabajo en jornada nocturna se añadirá el recargo del veinticinco por ciento.

c) La cuantía y forma de pago de la remuneración

Sobre la cuantía de la remuneración: La cuantía se refiere al sueldo o salario que se establezca como remuneración a favor del trabajador, en contraprestación a los servicios dados al empleador.

De conformidad a lo determinado en el Art. 82 del Código del Trabajo la remuneración a pagarse en éste tipo de contratos puede ser libremente pactada por las partes, y se la realizará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales, sectoriales o de ser el caso del contrato colectivo.

Es preciso señalar, que no necesariamente todos los contratos de jornada parcial, tendrán como remuneración, el valor proporcional al tiempo trabajado en base al salario básico

unificado, pues las partes podrán libremente acordar una remuneración igual o superior al salario básico.

Sobre la forma de pago de la remuneración: Para esto debemos tomar en cuenta lo establecido en artículo 13 del Código del Trabajo que dice:

“Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.”

Dependerá de la forma en la que se pacte la remuneración, por lo general la forma en la que se establece la remuneración es por medio del pago de un sueldo o salario, y de ser así se deberá tomar en cuenta las siguientes normas establecidas en el Código del Trabajo:

- Para el pago de la remuneración el plazo no podrá ser mayor de una semana para el caso de salarios y el pago de sueldos, no mayor de un mes (Art. 83).
- La remuneración debe ser pagada: al trabajador o a quien el designe, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario (Art. 86).
- La remuneración debe pagarse en efectivo y en moneda de curso legal. (Art. 87).

d) Tiempo de duración del contrato

En el caso de los contratos de jornada parcial, el Art. 82 del Código del Trabajo se refiere a la prestación de servicios personales por jornadas parciales **permanentes**; al hablar de

“permanentes” se puede decir que la intención de aquello se relaciona con el concepto de **estabilidad laboral**.⁸⁸

Antes de la publicación de la denominada Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, el artículo 14 del Código del Trabajo, decía:

“Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes...”

Razón por la cual muchos de los contratos de Jornada Parcial Permanente eran celebrados a plazo fijo, por un año; sin embargo, desde el 20 de abril de 2015 que se publicó dicha norma (Ley para la justicia laboral), se sustituyó el contenido del artículo 14 del Código del Trabajo, por el siguiente texto:

“Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código...”.

Por lo tanto el contrato de jornada parcial permanente ahora debe ser por tiempo indefinido, o ajustarse a otra de las formas contractuales establecidas en el Código de Trabajo.

e) Lugar en el que debe ejecutarse el trabajo

Esto se refiere al lugar en el cual el trabajador prestará sus servicios a favor del empleador. Actualmente la Inspectoría de trabajo, respecto a este requisito, permite que se coloque en

⁸⁸ “La estabilidad es el cimiento de la continuidad, y las dos dan solvencia y seguridad al trabajador, quien aspira a que se respeten estas garantías y le permitan cumplir su vida laboral con normalidad...” Jorge Vásquez López, Op. Cit.; Pág. 158

el contrato la ciudad en la cual se va a ejecutar el trabajo, sin perjuicio que se pueda colocar la dirección exacta dentro de la ciudad.

f) La declaración de si se establecen o no sanciones

Se deberá señalar, en caso de así estimarlo pertinente, sanciones al trabajador, las mismas que no pueden ser contrarias a lo establecido por la Constitución, Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, en especial las que van en contra de los derechos del trabajador.

3.1.2.4 Registro del Contrato

Se debe decir que desde la publicación de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, ya no es necesario registrar los contratos de trabajo ante el Ministerio de Trabajo, como lo era anteriormente, pues se reformó el texto del artículo 20 del Código de Trabajo, señalando actualmente:

“Art. 20.- Cruce de información.- Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo...”

Sin embargo es importante Registrar a los trabajadores en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE) del Ministerio del Trabajo, en el cual el empleador⁸⁹ registra los datos del trabajador y los datos del contrato, así como tiene la posibilidad de cargar el contrato, es importante registrar a los trabajadores ya que através del sistema se generan y registran también, las actas de finiquito.

⁸⁹ Es necesario que el empleador se registre en el sistema y genere una clave; para lo cual debe ingresar en la página web del MDT, acceder al SAITE y elegir la opción Registro de Empleadores. Ver Anexo 2, ejemplo de registro de contrato.

Cabe mencionar que el Ministerio del Trabajo, cuenta adicionalmente con el sistema de salarios en línea, que permite generar y registrar el pago de décimos, participación de utilidades y compensación del salario digno.

3.2. La Seguridad Social en el contrato de Jornada Parcial

Uno de los derechos laborales más importantes que surgen en la relación laboral, es el derecho a la Seguridad Social, a tal punto que no es únicamente responsabilidad del empleador sino que también lo es del propio Estado. Es importante se revise las normas principales que regulan este derecho, y posteriormente se analice lo referente a la seguridad social y el contrato de jornada parcial.

3.2.1 Constitución de la República del Ecuador⁹⁰

Se debe partir el análisis de la Seguridad Social, tomando en cuenta lo establecido en la norma suprema de nuestro país:

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas...”⁹¹

“Art. 367.- El sistema de seguridad social es público y universal, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población. La protección de las contingencias se hará efectiva a través del seguro universal obligatorio y de sus regímenes especiales.

El sistema se guiará por los principios del sistema nacional de inclusión y equidad social y por los de obligatoriedad, suficiencia, integración, solidaridad y subsidiaridad.”

⁹⁰ Todas las normas a citarse del presente capítulo de este trabajo son tomadas de la Constitución de la República, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

⁹¹ Este artículo de la Constitución, tiene concordancia con el Art. 1 de la Ley de Seguridad Social, en el cual se explican de forma clara cada uno de los principio rectores de la seguridad social.

“Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud...”⁹²

“Art. 370.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad autónoma regulada por la ley, será responsable de la prestación de las contingencias del seguro universal obligatorio a sus afiliados...”

“Art. 371.- Las prestaciones de la seguridad social se financiarán con el aporte de las personas aseguradas en relación de dependencia y de sus empleadoras o empleadores; con los aportes de las personas independientes aseguradas; con los aportes voluntarios de las ecuatorianas y ecuatorianos domiciliados en el exterior; y con los aportes y contribuciones del Estado...”⁹³

De este articulado es necesario destacar lo siguiente:

- ✓ La seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y es responsabilidad del Estado brindarla, por lo tanto el sistema de seguridad social es público y universal.

3.2.2 Ley de Seguridad Social

Otra de las normas a considerar dentro de la seguridad social, es la Ley de Seguridad Social, la misma que define con mayor amplitud el otorgamiento de este derecho, señalando los sujetos de protección, las obligaciones del empleador y el estado, las prestaciones a las que se tiene derecho y el organismo que esta encargado para hacer efectivo este derecho; es importante señalar, que esta ley esta complementada con una serie de reglamentos y resoluciones.

Se necesario señalar que los principios básicos de la seguridad social, establecidos en la ley, estan contenidos en los artículos antes citados de la Constitución de la República.

⁹² Este artículo de la Constitución, tiene concordancia con el Art. 3 de la Ley de Seguridad Social, relativo a los riesgos cubiertos.

⁹³ Este artículo de la Constitución, tiene concordancia con el Art. 4 de la Ley de Seguridad Social, referente al financiamiento del seguro general obligatorio.

El sistema de seguridad social en nuestro país está administrado principalmente por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), quien es el organismo encargado de la aplicación del seguro social para los trabajadores en general; aunque se debe mencionar, que existe también el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) y el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL), quienes únicamente administran el seguro social para los miembros de las fuerzas armadas y la policía nacional, respectivamente y cuentan, además, con sus propias normas de seguridad social.

En el presente análisis se tomará en cuenta únicamente lo referente al denominado Seguro General Obligatorio⁹⁴, contemplado en la Ley de Seguridad Social, por lo que es necesario revisar quienes son los sujetos de protección de esta clase de seguro y las prestaciones que ofrece:

“Art. 2.- Sujetos de protección.- Son sujetos del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular:

- a) El trabajador en relación de dependencia;
- b) El trabajador autónomo;
- c) El profesional en libre ejercicio;
- d) El administrador o patrono de un negocio;
- e) El dueño de una empresa unipersonal;
- f) El menor trabajador independiente; y,
- g) Las personas que realicen trabajo del hogar no remunerado.

⁹⁴ El Seguro Social, brindada a través del IESS, cuenta con varios Regímenes de seguro, cada uno caracterizado por llegar a distintos segmentos de la población, siendo así existe el a) Régimen Obligatorio, el cual incluye i) Régimen General Obligatorio, referente al Seguro General Obligatorio, y ii) Régimen Especial Obligatorio, referente a los Regímenes Especiales del Seguro Voluntario, del Seguro Social Campesino, del Seguro de los Trabajadores de la Construcción, entre otros; y b) Régimen de Seguros Adicionales. Fuente: Guía Práctica Laboral y de Seguridad Social, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

h) Las demás personas obligadas a la afiliación al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes o decretos especiales.”

“Art. 3.- Riesgos cubiertos.- El Seguro General Obligatorio protegerá a las personas afiliadas, en las condiciones establecidas en la presente ley y demás normativa aplicable, de acuerdo a las características de la actividad realizada, en casos de:

- a) Enfermedad;
- b) Maternidad;
- c) Riesgos del trabajo;
- d) Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e) Cesantía...”

3.2.3 El seguro social y el contrato de jornada parcial

Los trabajadores que cuentan con un contrato de jornada parcial, al ser generalmente uno de los sujetos de protección contemplados en el Art. 2 de la Ley de Seguridad Social, y principalmente trabajadores en relación de dependencia⁹⁵, se encuentran bajo la protección del régimen del Seguro General Obligatorio.

3.2.3.1 Sobre el registro en el IESS

El trabajador de jornada parcial, deberá ser registrado, por parte de su empleador, en el IESS hasta los primeros quince días desde que inició la relación laboral, para lo cual se deberá tomar en cuenta lo establecido en el Reglamento de Afiliación, Recaudación, y Control Contributivo, que dice lo siguiente:

⁹⁵ De acuerdo al Art. 9 de la Ley de Seguridad Social: “Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;...” Fuente: Ley de Seguridad Social, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

“Art. 13.- De la inscripción del trabajador con relación de dependencia.- (Reformado por el Art. 1 de la Res. C.D. 321, R.O. 223, 28-VI-2010).- Desde el primer día y dentro de los quince (15) días de labores de un trabajador, el empleador está en la obligación de registrarlo a través de la página web del IESS, o directamente en la unidad correspondiente, consignando su razón social o nombres en el caso de persona natural, RUC o su cédula de identidad o ciudadanía, actividad económica, dirección y más información particular.

En el registro se hará constar los nombres completos del trabajador, fecha de ingreso, remuneración, cargo o función que desempeña, número de cédula de identidad o ciudadanía, o documento de identificación para los extranjeros, modalidad de contratación y dirección domiciliaria.

El empleador informará al IESS la modificación de sueldos o salarios, contingencias de enfermedad, separación del trabajador u otra novedad para ser ingresada en el Sistema Historia Laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

El IESS entregará al afiliado una tarjeta personalizada que acreditará su incorporación al Seguro Social Obligatorio, dentro de los treinta (30) días posteriores a su aseguramiento⁹⁶.

El acceso a las prestaciones se verificará a través de la cédula de identidad o ciudadanía o a través de la historia laboral con el uso de la clave personal otorgada al asegurado.”⁹⁷

3.2.3.2 Sobre la aportación al IESS

Recordemos que el Seguro General Obligatorio, tal como lo establece el artículo 371 de la Constitución Política del Ecuador, en concordancia con el artículo 4 de la Ley de Seguridad Social, se financia principalmente (entre otros fondos de aportación) con:

- a. La aportación individual obligatoria de los afiliados, para cada seguro;
- b. La aportación patronal obligatoria de los empleadores, privados y públicos, para cada seguro, cuando los afiliados sean trabajadores sujetos al Código del Trabajo;

⁹⁶ Es importante mencionar que anteriormente existía el denominado Carné de Afiliación al IESS, el cual era una especie de libreta que le permitía al afiliado requerir la prestación de los beneficios que otorga el IESS, sin embargo esto ya fue eliminado, y actualmente el afiliado cuenta con una clave personal que le permite acceder a su historia laboral, e incluso requerir varios servicios y beneficios al IESS.

⁹⁷ Reglamento de Afiliación, Recaudación, y Control Contributivo, Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

c. La contribución financiera obligatoria del Estado, para cada seguro, en los casos que señala esta Ley;

Respecto a la aportación individual de los afiliados (trabajador) y la aportación patronal (empleador), es importante tomar en consideración que el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ha emitido varias resoluciones mediante las cuales ha determinado las tablas de distribución de las tasas de aportación al IESS; esta distribución se la ha realizado en varios grupos, tomando en cuenta el régimen de afiliación e incluso en algunos casos el tipo de labor que desempeña el afiliado o al sector al que pertenece. Los trabajadores en general del sector privado realizan su aportación bajo el siguiente esquema⁹⁸:

De los trabajadores del sector privado bajo relación de dependencia, así como de los miembros del clero secular.⁹⁹

CONCEPTOS	PERSONAL	PATRONAL	TOTAL
SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ Y MUERTE (12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta y auxilio de funerales)	6.64	3.10	9.74
LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES LOD	0.10	0.00	0.10
SEGURO DE SALUD (Enfermedad y maternidad del Seguro General, subsidio económico del seguro general, atenciones de salud por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, órtesis y prótesis)	0.00	5.71	5.71
SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO (Subsidios, indemnizaciones, 12 pensiones mensuales, decimotercera, decimocuarta, promoción y prevención)	0.00	0.55	0.55
SEGURO DE CESANTÍA	2.00	1.00	3.00
SEGURO SOCIAL CAMPESINO	0.35	0.35	0.70
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN	0.36	0.44	0.80
TOTAL	9.45	11.15	20.60

⁹⁸ La tabla de aportación presentada es referente a los trabajadores en general, en caso de que el trabajador bajo modalidad de contrato de jornada parcial, pertenezca a uno de los sectores cuyo porcentaje de aportación es distinto, se deberá considerar dicha tabla de aportación.

⁹⁹ Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Tasas de aportación. Internet. <https://www.iess.gob.ec/documents/13718/54965/Tasasdeaportacion.pdf>. Acceso: enero/2016

Recordemos que el porcentaje de aportación de los trabajadores, e incluso de los empleadores, se lo hace tomando en cuenta la remuneración percibida por el trabajador, por lo que el Reglamento de Afiliación, Recaudación, y Control Contributivo, establece de forma general lo siguiente:

“Art. 14.- Definición de la relación laboral.- (...) Para el cálculo del aporte al Seguro Social Obligatorio de los trabajadores con relación de dependencia, se entenderá que la materia gravada es todo ingreso regular y susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el trabajador por efecto de su actividad personal, que en ningún caso será inferior a la establecida por el IESS, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social...”

La afiliación para los trabajadores bajo **contrato de jornada parcial**, ha tenido cambios respecto a los montos de aportación, lo cual ha sido variado por las distintas resoluciones del Consejo Directivo del IESS.

La Codificación del Reglamento de Afiliación, Recaudación, y Control Contributivo, emitido mediante Resolución C.D. 301 de 11 de enero de 2010, señalaba al respecto:

“Art. 14.- (...) Para el caso de la contratación a tiempo parcial prevista en el Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo del 2008 y en el Reglamento de aplicación expedido por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, el salario base de aportación al IESS del trabajador a tiempo parcial será el ingreso efectivo del trabajador, cuando se encuentre registrado en el IESS de manera simultánea en dos o más empleadores. Cuando el trabajador a tiempo parcial se encuentre registrado en el IESS bajo un solo empleador, en ningún caso el salario de aportación al IESS será inferior al cincuenta por ciento del salario básico unificado mínimo según la categoría ocupacional a la que corresponda el trabajador.”

“Disposición General Décima Tercera.- En las aplicaciones informáticas del Sistema Historia Laboral de los trabajadores a tiempo parcial registrados en el IESS bajo un solo empleador, se considerará que el pago de aportes sobre el cincuenta por ciento del salario básico unificado mínimo de la categoría ocupacional que le correspondiere, le garantiza el registro de quince días de aportación en el mes.”

Sin embargo estas disposiciones son reformadas meses después, mediante Resolución Resolución C.D. 322 de 29 de junio de 2010, que señala lo siguiente, y que es la disposición que se mantiene vigente:

“Art. 7.- Sustituir el tercer inciso del artículo 14 de la Resolución C.D. 301 de 11 de enero de 2010, por los siguientes:

“Para el caso de la contratación a tiempo parcial prevista en el Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo del 2008 y en el Reglamento de aplicación expedido por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, la aportación al IESS del trabajador a tiempo parcial que no sea al mismo tiempo trabajador a tiempo completo bajo otro empleador, se dará de la siguiente manera:

El 4,41% de la aportación para financiar las prestaciones de salud por enfermedad y maternidad, se realizarán al menos, sobre el salario básico unificado mínimo según la categoría ocupacional a la que corresponda el trabajador.

La aportación para las prestaciones de subsidio por enfermedad y maternidad (1,30%) y las que correspondan a los seguros de invalidez, vejez y muerte que incluye auxilio de funerales, riesgos del trabajo, cesantía, seguro social campesino y gastos de administración, se realizarán sobre el salario real del trabajador”.”

“Art. 8.- Sustituir la DÉCIMA TERCERA DISPOSICION GENERAL de la Resolución C.D. 301 de 11 de enero de 2010, por la siguiente:

“DÉCIMA TERCERA.- En las aplicaciones informáticas del Sistema Historia Laboral de los trabajadores a tiempo parcial que no sea al mismo tiempo trabajador a tiempo completo bajo otro empleador, se registrará el salario real del trabajador en uno o más empleadores, al igual que el tiempo real aportado, sin que en ningún caso supere los treinta (30) días de aportación en el mes”.”

Disposición General “PRIMERA.- Para la aplicación del Presente Reglamento, se entenderá como registro de aportación para efecto de la atención de salud por enfermedad y maternidad, a todo pago de aportes realizado por uno o más empleadores del trabajador a tiempo parcial, sin importar el número de días laborados y registrados.”

Con lo antes citado, se puede señalar que la aportación del trabajador se la realizará tomando en consideración la remuneración percibida por el trabajador (que no puede ser menor al valor proporcional del salario básico unificado), más la prima del 4.41% del salario básico unificado.

3.2.3.3 Sobre las coberturas a las que tiene derecho

Tal como lo establece el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social, el Seguro General Obligatorio, al cual pertenecerían los trabajadores bajo **contrato de jornada parcial**, los riesgos que se cubren son: enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, vejez, muerte, invalidez y cesantía.

3.2.3.3.1 Enfermedad

El asegurado, por esta cobertura, tiene el derecho a las siguientes prestaciones: asistencia médica, dental o farmacéutica según el caso, más un subsidio en dinero de duración transitoria, tal como lo señala el artículo 104 de la Ley de Seguridad Social.

Para el caso de los trabajadores a tiempo parcial podrán acceder a las prestaciones de enfermedad, conforme lo indicado en la Resolución C.D. 357 de 09 de febrero de 2011, que emite normativa relacionada con el Seguro General de Salud Individual y Familiar en el cual señala en la Primera Disposición General que:

“PRIMERA.- Con sujeción a lo establecido en la Tercera Disposición General y en la Tercera Disposición Transitoria de la Ley Reformatoria a la Ley de Seguridad Social publicada en el Suplemento del Registro Oficial 323 de 18 de noviembre de 2011: (...)

c) El afiliado al IESS como trabajador contratado a tiempo parcial, accederá a las prestaciones de enfermedad cuando tenga al menos tres (3) registros continuos de aportación anteriores a la atención médica.”

Extensión de cobertura de las Prestaciones de Salud: Un beneficio adicional sobre esta cobertura, es el establecido por la Resolución C.D. 334 (R.O. 319-S, 12-XI-2010), que permite a todo afiliado que manifieste expresa y voluntariamente su deseo de acogerse a la extensión de la cobertura del servicio de salud en favor de su cónyuge o conviviente con derecho, lo hará siempre que cumpla con los requisitos y condiciones señalados en la Ley de Seguridad Social y la normativa interna del IESS; además esta extensión del servicio será financiada con el aporte del mismo afiliado, para lo cual este tendrá que aceptar el

pago de la prima del 3.41% calculada sobre la materia gravada y adicional a la prima de salud de sí mismo.

3.2.3.3.2 Maternidad

Es el beneficio otorgado a favor de las aseguradas durante el período de embarazo, mediante el cual recibirá la asistencia obstétrica en las etapas prenatal, del parto y puerperio, así como un subsidio consistente en el setenta y cinco por ciento de su última remuneración durante las doce semanas en que se halla suspensa la relación laboral, y, la asistencia médica al niño durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los dieciocho años de edad, conforme se establece en el artículo 105 de la Ley de Seguridad Social.

Para acceder a esta prestación, se deben tener aportes de doce meses continuos antes del parto, para el caso de los trabajadores a tiempo parcial, conforme la Resolución C.D. 322, se entenderá como registro de aportación, todo pago de aportes sin importar el número de días laborados y registrados.

3.2.3.3.3 Riesgos del Trabajo

La cobertura por riesgos del trabajo, considera a todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se originen por la ejecución del trabajo que realiza el empleado (afiliado) en favor del empleador (patrono), para este riesgo se ofrece asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica, hospitalaria o de rehabilitación, así como pensiones, subsidios, indemnizaciones y demás prestaciones previstas en la ley, reglamentos y demás normas de Seguridad Social, para lo cual es importante considerar lo dispuesto en los artículos 156 y 157 de la Ley de Seguridad Social

3.2.3.3.4 Vejez

El trabajador (afiliado), una vez se haya retirado de su trabajo y haya cumplido con la edad mínima de retiro y/o el tiempo de afiliación requerido, tiene derecho a una pensión de jubilación, según lo ordenado en los artículos 185 y 229 de la Ley de Seguridad Social, así

como el Reglamento Interno del Régimen de Transición del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

3.2.3.3.5 Muerte

El fallecimiento de un trabajador (afiliado), da derecho a pensiones de montepío por viudez y orfandad y al subsidio para funerales, de acuerdo a los artículos 194 - 198 de la Ley de Seguridad Social.

3.2.3.3.6 Invalidez

La invalidez, otorga al trabajador (afiliado) el derecho a recibir una pensión cuya duración y cálculo varía de acuerdo al grado de incapacidad, para esto es importante tomar en cuenta el artículo 186 de la Ley de Seguridad Social y lo dispuesto en el Reglamento Interno del Régimen de Transición del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

3.2.3.3.7 Cesantía

Esta prestación, es el retiro total del fondo acumulado en la cuenta individual del trabajador (afiliado), al que tiene derecho una vez que ha dejado de trabajar durante un tiempo mínimo y ha cumplido con el número de imposiciones mínimas requeridas, en relación a esto, es necesario observar los artículos 277 y 283 de la Ley de Seguridad Social, así como el Reglamento para la entrega de la prestación del Seguro de Cesantía General a cargo del IESS y del Régimen solidario de cesantía a cargo del Estado.

3.2.3.4 Sobre los Fondos de Reserva

Todo trabajador, que se encuentre contratado bajo cualquiera de las modalidades contractuales establecidas en el Código del Trabajo, sea a través de jornada ordinaria o jornada parcial, tiene derecho a los denominados ***fondos de reserva***, los mismos que equivalen a un mes de su remuneración por cada año de trabajo posterior al primero, tal como lo señalan los artículos 196 del Código del Trabajo y 282 de la Ley de Seguridad Social.

Tal como lo establece el artículo 201 del Código del Trabajo, para el pago de los fondos de reserva existen dos alternativas:

- 1) Que el trabajador haya decidido recibir de forma mensual y directamente por parte de su empleador, el pago del valor correspondiente a sus fondos de reserva; o,
- 2) Si el trabajador no desea que le sea entregado mensualmente este valor, el empleador tiene la obligación de depositar lo correspondiente a los fondos de reserva al IESS; para esto, el trabajador deberá realizar en el IESS (en la pagina web) la solicitud de acumulación de fondos de reserva.

Cabe mencionar que anteriormente el pago de los fondos de reserva se lo realizaba anualmente y se lo depositaba directamente al IESS, sin embargo a partir del 2009 que se expide la Ley para el pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía por parte del Estado¹⁰⁰, mediante la cual el pago de los fondos de reserva se lo realiza mensualmente y con la posibilidad de entregar directamente al trabajador este valor.

En caso de que el trabajador haya decidido acumular los valores correspondientes a fondos de reserva en el IESS, su devolución se la realiza tomando en cuenta lo establecido en el artículo 280 de la Ley de Seguridad Social.

¹⁰⁰ “Art. 4.- Refórmase el Código del Trabajo, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre del 2005 en los siguientes artículos: 1.- En el artículo 95, luego de la palabra “utilidades” inclúyase las palabras “el pago mensual del fondo de reserva,”; suprimase las palabras “decimoquinto y decimosexto sueldos”; y entre decimotercera y decimocuarta remuneraciones agréguese la conjunción “y”. 2.- En el artículo 201 elimínese la palabra “o anualmente”, y al final del artículo luego de la palabra “Instituto”, añádese “y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.”” Fuente: Ley para el pago mensual del fondo de reserva y régimen solidario de cesantía por parte del Estado, publicada en el Suplemento del Registro Oficial N. 644, del 29 de Julio de 2009, Fuente: Ediciones Legales, Fiel Magister Plus 1.0

CAPITULO IV VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL

Es necesario dejar de lado, la idea basada en que flexibilidad laboral (vista como reducción de jornada) es igual a precarización laboral, ya que si se establecen normas adecuadas y claras, las condiciones de trabajo de las que pueden gozar quienes se insertan en modalidades de trabajo flexibles, como la contratación bajo jornada parcial, pueden ser inmejorables.

Hay que tomar en cuenta que la existencia de una alternativa como los contratos de jornada parcial, puede ser un importante estímulo para dinamizar una economía, puesto que permite acrecentar el porcentaje de la población económicamente activa, pues sin duda la reducción de la jornada de trabajo puede ser una forma de repartir el trabajo, y que, un mayor número de personas estén incorporadas al sector productivo.

En el pasado, los empresarios ante situaciones complejas del mercado y épocas de crisis, veían como alternativa para reducir sus costos, el despido de trabajadores y la explotación a los trabajadores que mantenían, mientras que en la actualidad, una alternativa para reducir esos costos puede ser la implementación de contratos de jornada parcial.

Para que la flexibilidad laboral que se produce con el contrato de jornada parcial sea óptima para ambas partes, es necesario que tanto empleador como trabajador se comprometan entre sí, por un lado, el empleador garantizando condiciones de trabajo adecuadas y, por otro lado, el trabajador desarrollando la actividad para la que fue contratado de forma responsable durante el tiempo que dura su jornada.

4.1. Ventajas y desventajas del contrato de jornada parcial para el trabajador

4.1.1 Ventajas del contrato de jornada parcial para el trabajador

Combatir el desempleo: Frente a situaciones económicas complejas, sean estas a nivel nacional o sectorial, la oferta laboral se reduce, por lo que una alternativa de trabajo puede ser el trabajo bajo jornada parcial, ya que el empleador únicamente buscará contratar solo las horas que requiere para producir la oferta que requiere el mercado. Con ello el trabajador en situación de desempleo podrá incorporarse a una actividad laboral.

Hay que tomar en cuenta que el desempleo, si bien es cierto afecta a la persona y su familia en esta situación, también afecta al Estado, ya que esta persona y su familia requieren mayor asistencia del estado en alimentación, vivienda y salud, por lo que en el caso del Ecuador pueden requerir ser beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano, y al carecer de seguro social necesitar la asistencia de los centros de salud y hospitales del Ministerio de Salud Pública.

Incorporación de los jóvenes al sector productivo: Permite que los jóvenes estudiantes, se puedan incorporar al sector productivo sin dejar de lado sus estudios, brindándoles la oportunidad de adquirir experiencia, recibir una remuneración y las prestaciones de la seguridad social.

Mejorar la vida familiar y personal: Ayuda a fomentar las relaciones familiares sin dejar de lado las actividades y aspiraciones laborales y profesionales. La persona que trabaja en jornada parcial goza de más tiempo para compartir con los miembros de su hogar y su familia, así como le permite disponer de tiempo para realizar una serie de actividades personales de su agrado; incluso permite que la persona se incorpore a otra actividad laboral en caso de así desearlo.

Ayuda con la separación de la vida laboral: Quienes han sido parte activa del desarrollo productivo dentro de una actividad laboral y que por su edad deben jubilarse, pueden optar por trabajar bajo jornada parcial, con lo cual disminuyan gradualmente la intensidad de

trabajo y no se sientan afectados emocional ni económicamente. En este caso es importante tomar como referencia el contrato de relevo, establecido en el Estatuto de los Trabajadores de España, mediante el cual se permite una salida de un trabajador por jubilarse, con una reducción de su jornada, permitiéndole por un lado que el trabajador se acople a su nueva circunstancia y por otro lado incorporando a un nuevo trabajador que sea capacitado por quien va a salir.

Estabilidad laboral: Una de las características del contrato de jornada parcial “permanente” en el Ecuador, está ligado a la estabilidad laboral que se ofrece al trabajador que labora bajo esta modalidad contractual. Partiendo que actualmente los contratos a tiempo indefinido son la modalidad típica de la contratación laboral.

Obtención de todos los beneficios laborales: En el Ecuador, quienes laboran con contrato de jornada parcial, gozan de todos los beneficios y derechos que gozan quienes están contratados bajo modalidades contractuales con jornada completa (regular de 8 horas diarias); beneficios que le son conferidos en proporción al tiempo trabajado.

4.1.2 Desventajas del contrato de jornada parcial para el trabajador

Ingresos insuficientes: Al trabajar de dentro de jornada parcial, la remuneración será también acorde al tiempo trabajado, lo cual puede afectar en la economía del trabajador y su familia, ya que los ingresos pueden ser insuficientes para cubrir las necesidades básicas, más aún si el trabajador es el único miembro de su familia que aporta con recursos.

Explotación laboral: Este tipo de contratos puede prestarse a una especie de explotación laboral, puesto que el empleador puede asignar una carga laboral mayor a la que razonablemente el trabajador pueda desarrollar durante el tiempo de su jornada laboral. Pagando una remuneración a tiempo parcial, por una carga de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, esta situación puede darse si las regulaciones laborales no son adecuadas.

Deseo de trabajar a tiempo completo insatisfecho: Lo ideal tanto para el empleador y el trabajador, es que ambas partes se sientan satisfechas con la labor que se desempeña en un trabajo y los beneficios que se obtiene por el mismo, sin embargo, no siempre los trabajadores que laboran a tiempo parcial lo hacen por elección sino por necesidad. Es por eso que es importante tomar en consideración lo señalado por la Revista Internacional del Trabajo, vol. 116 (1997), núm. 4 (invierno), en el artículo titulado: *El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?*, en el que se dice: “El trabajo a tiempo parcial involuntario, es decir, el efectuado por personas que preferirían trabajar a tiempo completo, es asimilable al subempleo a escala macroeconómica y macrosocial”¹⁰¹. Por lo que este tipo de trabajo no siempre es una alternativa definitiva frente al desempleo, pues en algunos casos simplemente lo disfraza, pero no lo desaparece.

4.2. Ventajas y desventajas del contrato de jornada parcial para el empleador

4.2.1 Ventajas del contrato de jornada parcial para el empleador

Optimización de tiempo y recursos: Establecer un horario de trabajo que se acople a sus necesidades empresariales, es decir que puede contratar a los trabajadores dentro del tiempo que requiere para que desarrollen una actividad productiva, y con ello ajustarse a las necesidades del mercado.

Respecto a los recursos que invierte el empleador en sus trabajadores, estos costos se reducen, ya que al reducirse la jornada de trabajo, se reduce la remuneración a cancelar al trabajador, el valor (en dinero, no en porcentaje) que debe aportar a la seguridad social, el valor que deberá cancelar por décimo tercera y cuarta remuneración.

¹⁰¹ Patrick Bollé. Revista Internacional del trabajo. *El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?*. Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/tiempo.pdf>. Acceso: enero, 2016.

Alternativa saludable en tiempos de crisis: Para un empleador cuya actividad productiva se ve afectada por una crisis económica nacional, sectorial o particular, y requiere disminuir su producción, por ende requerirá también reducir el número de trabajadores; una alternativa saludable tanto para el empleador como para el trabajador es optar por contratos de jornada parcial, ya que es mejor reducir la jornada a reducir el número de trabajadores, pues con ello se recuce costos sin disminuir la productividad.

Mejora en la productividad: Al optimizar el tiempo de trabajo, se mejora la productividad de los trabajadores; ya que los trabajadores a tiempo parcial pueden llegar a ser más competitivos, que aquellos que laboran bajo jornada completa. Al contar con trabajadores más competitivos, la producción de la empresa mejora y por ende mejoran los ingresos a favor del empresario.

Disminución en infraestructura: Si se tienen varios trabajadores a tiempo parcial en distintos horarios, un mismo puesto de trabajo (una misma infraestructura), puede ser usada por dos o más trabajadores, en un mismo centro de trabajo.

4.2.2 Desventajas del contrato de jornada parcial para el empleador

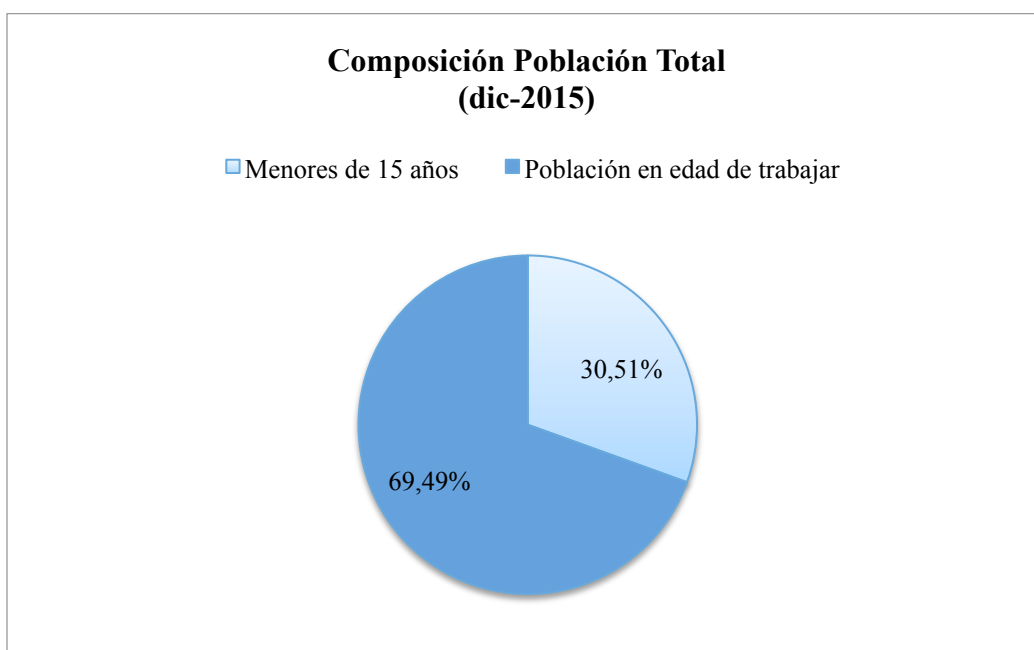
Pago desproporcionado de aportación a la seguridad social: En el caso del Ecuador, el Reglamento de Afiliación, Recaudación, y Control Contributivo, establece que el trabajador a tiempo parcial que no sea al mismo tiempo trabajador a tiempo completo bajo otro empleador, se deberá pagar el 4.41% sobre el salario básico unificado para cubrir las prestaciones de salud, valor que debe ser asumido por el empleador, y lo que corresponde a los otros seguros y prestaciones se realizarán sobre el salario real del trabajador.

CONCLUSIONES

Sobre la incidencia de la contratación bajo jornada parcial permanente:

Para poder llegar a conclusiones mas precisas sobre el contrato de Jornada Parcial Permanente, es importante conocer la incidencia de este tipo de contratación a nivel nacional, con relación a la población y las personas con empleo.

El Ecuador, de acuerdo a la proyección poblacional, para el año 2015 tuvo una población total de 16'278.844 ecuatorianos¹⁰², de los cuales, conforme la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Indicadores Laborales Diciembre 2015, 15 años y más)¹⁰³, el 69,49% de la población total del ecuador están en edad de trabajar, lo que representa 11,4 millones de personas:

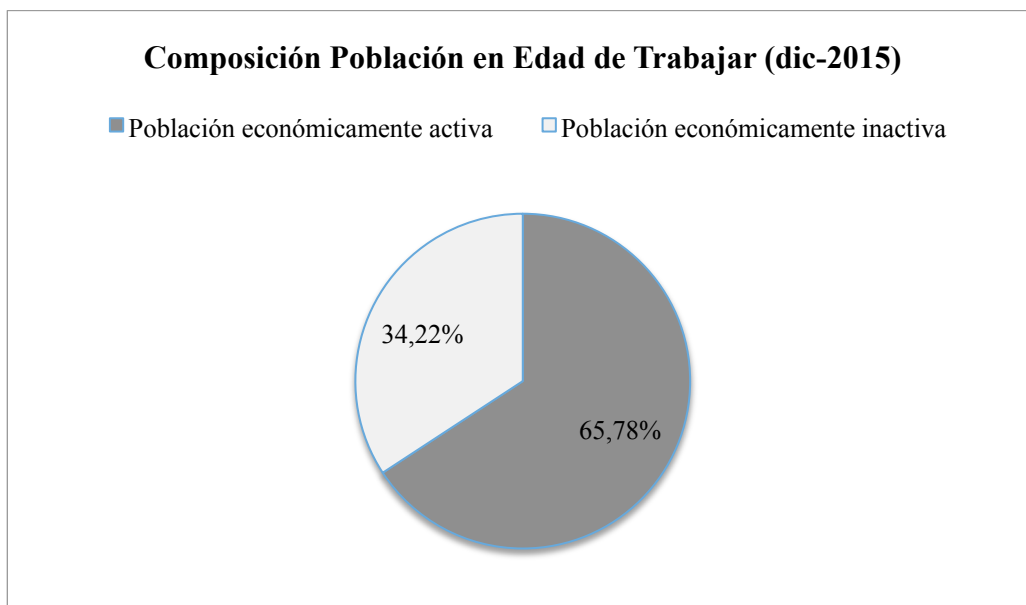


Fuente: INEC. Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - Diciembre 2015

¹⁰² Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. ¿Cómo crecerá la población en Ecuador?. Internet. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Proyecciones_Poblacionales/presentacion.pdf Acceso: febrero, 2016

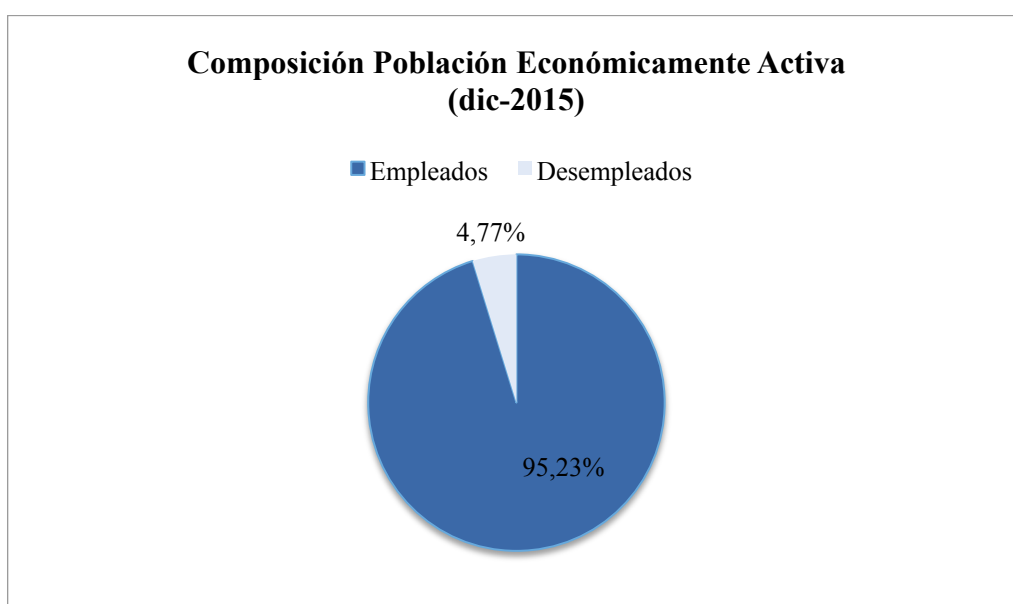
¹⁰³ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo – Indicadores laborales Diciembre 2015 15 años más. Internet. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Diciembre-2015/Presentacion_Empleo_dic_15.pdf Acceso: febrero, 2016.

De la población en edad de trabajar el 65,78% están económicamente activos, lo que representa 7,5 millones de personas:



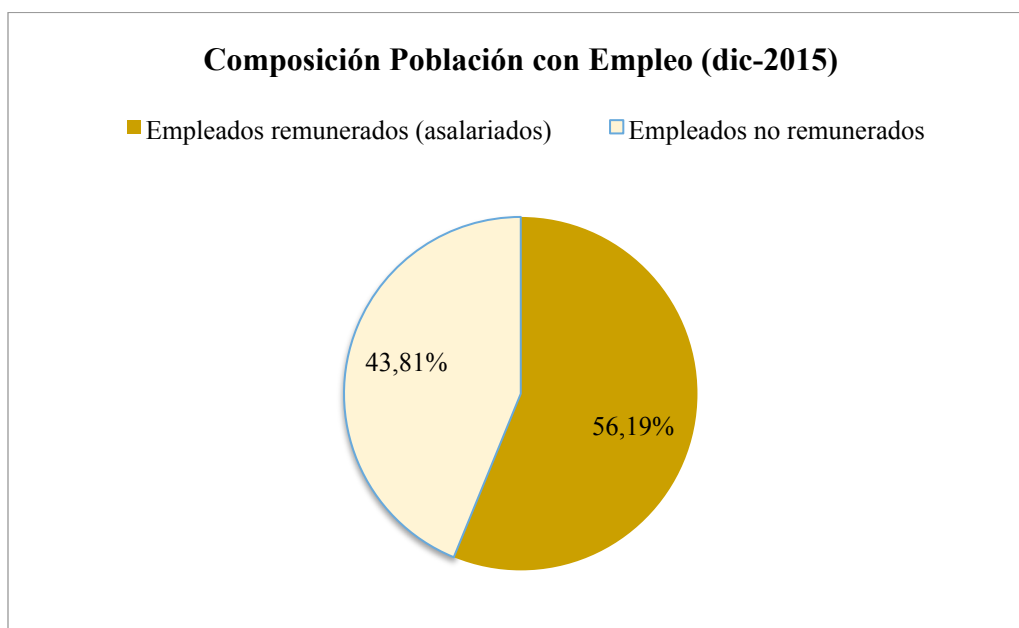
Fuente: INEC. Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - Diciembre 2015

De la población económicamente activa el 95,23%, que representa 7'140.636 ecuatorianos, conforman la población con empleo:



Fuente: INEC. Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - Diciembre 2015

De la población con empleo en el año 2015, el 56,19% son asalariados (quienes prestan sus servicios bajo relación de dependencia públicos, privados, jornaleros, empleados domésticos), lo que representa 4'012.054 ecuatorianos, por lo que el restante 43,81% son independientes y toda clase de empleo no remunerado, lo que representa 3'128.582 ecuatorianos:



Fuente: INEC. Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - Diciembre 2015

A continuación se expone un cuadro comparativo de los ecuatorianos asalariados de los años 2013, 2014 y 2015, en el cual se podrá diferenciar entre quienes trabajan a tiempo completo, a tiempo parcial u otras formas laborales, allí se podrá observar que únicamente entre el 6 al 7 por ciento de los asalariados del país trabajan a tiempo parcial, mediante los siguientes resultados:

- En el año 2013, 248.975 ecuatorianos con empleo, bajo relación de dependencia, trabajan a tiempo parcial.
- En el año 2014, 277.770 ecuatorianos con empleo, bajo relación de dependencia, trabajan a tiempo parcial.
- En el año 2015, 277.149 ecuatorianos con empleo, bajo relación de dependencia, trabajan a tiempo parcial.

NUMERO DE TRABAJADORES ASALARIADOS EN RELACION DE DEPENDENCIA POR RAMA DE ACTIVIDAD

RAMA DE ACTIVIDAD	año 2013						año 2014						año 2015											
	Asalariados a Tiempo Completo		Asalariados a Tiempo Parcial		Otras formas laborales		Asalariados a Tiempo Completo		Asalariados a Tiempo Parcial		Otras formas laborales		Asalariados a Tiempo Completo		Asalariados a Tiempo Parcial		Otras formas laborales							
	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%	cantidad	%						
Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	167.672	23,5%	15.645	2,2%	529.583	74,3%	712.900	100%	227.102	31,2%	18.293	2,4%	481.824	66,3%	777.219	100%	219.141	29,5%	15.049	2,0%	508.204	68,5%	742.594	100%
Explotación de minas y canteras	39.900	89,9%	530	1,2%	4.133	9,3%	44.572	100%	46.282	91,9%	2.116	4,2%	2.192	4,3%	50.600	100%	39.490	87,2%	809	1,8%	4.946	10,9%	45.246	100%
Industrias manufactureras	398.738	88,9%	27.274	6,1%	24.643	5,5%	450.658	100%	424.142	89,1%	30.209	6,3%	21.681	4,6%	476.032	100%	417.885	89,0%	28.181	6,0%	23.604	5,0%	469.669	100%
Suministro y distribución de electricidad, gas, aire acondicionado y agua	38.861	99,0%	108	0,3%	52	0,1%	39.021	100%	41.263	97,2%	873	2,1%	366	0,7%	42.443	100%	41.741	96,9%	1.016	2,4%	302	0,7%	43.060	100%
Construcción	120.088	28,5%	10.390	2,5%	290.193	69,0%	420.672	100%	106.938	24,8%	5.236	1,2%	318.806	74,0%	431.000	100%	131.068	30,9%	4.266	1,0%	289.486	68,1%	424.820	100%
Comercio, reparación de vehículos	400.652	89,1%	37.671	8,3%	16.606	3,7%	454.930	100%	426.403	87,2%	50.837	10,4%	11.506	2,4%	488.746	100%	460.336	88,6%	45.390	8,7%	14.005	2,7%	519.731	100%
Transporte y almacenamiento	129.268	87,5%	10.113	6,8%	8.418	5,7%	147.799	100%	146.571	86,8%	15.624	9,2%	6.754	4,0%	168.950	100%	138.940	82,3%	20.762	12,3%	9.137	5,4%	168.839	100%
Actividades de alojamiento y servicios de comida	125.461	75,9%	27.541	16,7%	12.302	7,4%	165.304	100%	141.630	78,8%	33.779	18,8%	4.222	2,3%	179.650	100%	135.465	74,7%	40.333	19,0%	11.613	5,7%	205.432	100%
Información y comunicación	53.126	88,3%	5.888	9,8%	1.134	1,9%	60.147	100%	46.795	88,1%	6.207	11,7%	114	0,2%	53.114	100%	50.947	91,0%	4.437	8,0%	582	1,0%	55.986	100%
Actividades financieras y de seguros	68.669	99,4%	405	0,6%	0	0,0%	69.074	100%	66.112	97,8%	1.438	2,1%	47	0,1%	67.597	100%	54.120	94,1%	3.351	5,8%	40	0,1%	57.511	100%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	60.791	87,7%	7.170	10,3%	1.350	1,9%	69.312	100%	46.832	87,0%	6.329	11,8%	662	1,2%	53.843	100%	51.291	87,5%	6.730	11,5%	608	1,0%	58.630	100%
Administración pública, declinada y seguridad social	264.533	99,7%	927	0,3%	0	0,0%	265.460	100%	302.977	99,9%	255	0,1%	28	0,0%	303.260	100%	314.810	99,5%	1.560	0,5%	30	0,0%	316.401	100%
Enseñanza	306.889	92,8%	23.043	7,0%	784	0,2%	330.715	100%	293.633	96,7%	9.091	3,0%	929	0,3%	303.674	100%	296.295	96,2%	10.425	3,4%	1.387	0,5%	308.107	100%
Act. en hogares privados con servicio doméstico	132.830	64,6%	53.885	26,2%	18.979	9,2%	205.694	100%	151.751	67,2%	65.106	28,8%	9.117	4,0%	225.974	100%	122.553	64,0%	57.875	30,2%	10.933	5,7%	191.363	100%
Otros Servicios	350.041	90,5%	28.386	7,3%	8.344	2,2%	386.771	100%	337.225	90,4%	52.366	8,7%	3.502	0,9%	373.093	100%	360.326	89,0%	36.925	9,1%	7.617	1,9%	404.868	100%
Total	2.657.520	60,8%	248.975	6,5%	916.524	24,0%	3.823.028	100%	2.805.734	71,1%	277.770	7,0%	861.691	21,8%	3.945.194	100%	2.852.408	71,1%	277.149	6,9%	882.497	22,0%	4.012.054	100%

Fuente: Elaboración propia, basada en datos obtenidos del INEC-Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo - Diciembre 2015

Nota 1: La rama OTROS SERVICIOS incluye: actividades inmobiliarias, artes, entretenimiento y recreación, actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales, otras actividades de servicios, no especificado (trabajo en dependencia privado y público)

Nota 2: Tiempo Completo, son quienes poseen contrato o nombramiento y que habitualmente trabajan 40 horas o más a la semana; Tiempo Parcial, son quienes poseen contrato o nombramiento y que habitualmente trabajan menos de 40 horas a la semana.

Nota 3: La referencia OTROS FORMAS LABORALES, considera a quienes trabajan por obra, destajo o jornal.

Finalmente, para reflejar la baja incidencia de la contratación bajo la modalidad de jornada parcial permanente, a continuación se exponen los contratos registrados en el Ministerio de Trabajo durante los años 2013, 2014 y 2015:

NÚMERO DE CONTRATOS DE JORNADA PARCIAL PERMANENTE REGISTRADOS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO POR RAMA DE ACTIVIDAD			
actividad	año 2013	año 2014	año 2015
AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA	3374	5953	6854
EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS	113	118	59
INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	2184	2609	2425
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	30	25	25
DISTRIBUCIÓN DE AGUA, ALCANTARILLADO, GESTION DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO	70	50	48
CONSTRUCCIÓN	336	372	402
COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS	2716	4965	4722
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	1189	1991	2516
ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y SERVICIO DE COMIDAS	1167	1883	2371
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	2509	2551	2493
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	645	965	501
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	144	178	211
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	4895	4914	4006
ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO	1492	1961	1619
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACION	43	104	54
ENSEÑANZA	6628	6537	5055
ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL	1257	1794	1756

ARTE, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN	524	713	1400
OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS	620	854	2152
ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENE Y SERVICIOS PARA USO PROPIO	812	1186	1037
ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ORGANOS EXTRATERRITORIALES	1	4	12
BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	189	1070	500
BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA SECTOR PÚBLICO	2	2	7
TOTAL	30940	40799	40225

Fuente: MINISTERIO TRABAJO. Datos solicitados.¹⁰⁴

Sobre la definición de la jornada parcial:

La escasa regulación sobre los contratos de jornada parcial en nuestra legislación, lleva a que se presenten una serie dudas sobre su aplicación; partiendo del hecho de que no existe en el Código de Trabajo una definición precisa sobre el tema. Podría decirse, de forma general que el contrato de jornada paracial es aquel cuya jornada es menor a la ordinaria.

De ahí surge, otra duda respecto a la conformación de la jornada en esta clase de contratos, primero, si se dice que son aquellos contratos cuya jornada es menor a la ordinaria, esto ese refiere a la jornada diaria o semanal?, entonces podríamos decir que hay contrato de jornada parcial si se establece como jornada diaria 7 horas 30 minutos, durante cinco días a la semana?, o que es jornada parcial si se establece como jornada diaria 8 horas, durante cuatro días a la semana?, o puede tambien darse el caso, que durante tres días a la semana la jornada diaria es de 7 horas y durante los otros dos días de la semana la jornada diaria es de 8 horas?. La legislación no establece parámetros claros sobre la forma en la cual se puede conformar la jornada de trabajo en esa clase de contratos, no existe como en la

¹⁰⁴ Ministerio de Trabajo, Trámite 0012064MTZ2015, solicitud de información sobre los contratos de Jornada Parcial Permanente registrados durante los años 2013, 2014 y 2015; información generada hasta el 24 de noviembre de 2015. Ver: Anexo 3.

normativa de otros países, parámetros claros respecto a la jornada máxima o incluso mínima sobre la que se debe contratar dentro de los contratos de jornada parcial.

Otra situación que no queda clara es si el contrato de jornada parcial debe ser continuo y/o discontinuo, tanto en la jornada diaria como semanal, es decir la jornada diaria puede ser dos horas en la mañana y dos horas en la noche?, o únicamente trabajar dos o tres días a la semana?, o necesariamente se deben desarrollar las actividades laborales de forma continua, como por ejemplo 4 horas diarias continuas?.

Respecto a esto, el Ministerio de Relaciones Laborales, actualmente Ministerio del Trabajo, se pronunció en una consulta realizada, señalando que: “(...) Por lo que la jornada dentro del contrato parcial permanente se la establecerá indicando el horario y los días siempre que han de ser menores a las establecidas en el artículo 47 del Código de Trabajo.”¹⁰⁵

Por lo que se entendería que en los contratos de jornada parcial permanente se puede establecer la jornada en la forma que mejor convenga a las partes, tanto en las horas y días trabajados, como la distribución de la jornada, siempre que no exceda cuarenta horas semanales.

Sobre el trabajo suplementario y extraordinario:

Respecto al trabajo suplementario, no se deja en claro si en esta clase de contratos se debe tomar en consideración el mismo parametro establecido en el Artículo 55 del Código del Trabajo, que nos señala que no puede exeder de 4 horas diarias y 12 semanales; o tal vez podría entenderse que, en los contratos de jornada parcial el trabajo suplementario no puede ser mayor al de la jornada ordinaria?; por lo que podría entenderse que se deberá tomar en cuenta lo señalado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

¹⁰⁵ Ministerio de Relaciones Laborales, Oficio 01673-MRL-DRTSPQ-2014. Ver: Anexo 4.

Sobre las jornadas especiales:

Lo que si esta claro es que, frente a circunstancias especiales se ha establecido jornadas especiales, las mismas que ordinariamente son menores a la jornada habitual. Este es el caso de las jornadas especiales establecidas en los Artículos 47 y 48 del Código del Trabajo, en donde se establece que para los trabajadores en el subsuelo y menores de edad la jornada de trabajo ordinaria no puede ser mayor a seis horas diarias. En esos casos se podrá decir que un trabajador labora bajo jornada parcial cuando, la jornada establecida sea menor a las seis horas.

Así mismo se debe tomar en cuenta lo establecido para el caso de las mujeres en período de lactancia, que de acuerdo al tercer inciso del Artículo 155 del Código del Trabajo, se establece lo siguiente: “Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.”. Esta jornada especial reducida, exclusivamente beneficia a las madres cuya jornada habitual diaria sea mayor a las seis horas días. En el caso de las madres lactantes que se encuentren laborando bajo contratación de jornada parcial, si su jornada diaria es de seis horas o menos, no gozan del beneficio conferido por el artículo 155.

Tal como lo confirma el Ministerio de Relaciones Laborales al señalar que:

“En consecuencia, la reducción de la jornada de la trabajadora madre lactante que labora en jornada parcial de seis horas, no es aplicable en proporción al tiempo efectivo de labor, a menos que la jornada parcial supere las seis horas diarias, caso en el cual el empleador no podrá obligar a la trabajadora en período de lactancia, superar la jornada laboral de seis horas diarias.”¹⁰⁶

¹⁰⁶ Ministerio de Relaciones Laborales, Oficio 01673-MRL-DRTSPQ-2014

Sobre el contrato a Tiempo parcial y el de Jornadas parciales

Conforme lo manifestado por el Ministerio de Relaciones Laborales, mediante Oficio 01673-MRL-DRTSPQ-2014, se resalta que el contrato a Tiempo parcial y el contrato a Jornada parcial son DISTINTOS, bajo las siguientes consideraciones:

“El artículo 50 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial establece que el contrato a tiempo parcial es aquel en que un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales. Mientras que el artículo 82 del Código de Trabajo se refiere a la jornada parcial a prestación de un servicio personal por un tiempo menor a la jornada ordinaria de trabajo.

Por lo expuesto el contrato a tiempo parcial y el contrato a jornada parcial son figuras distintas.”

Sobre el contrato de Jornadas parciales y la Seguridad Social

a) Respecto a las aportaciones:

Recordemos que los trabajadores bajo **contrato de jornada parcial**, realizan la aportación considerando dos aspectos:

- a) Si el trabajador de jornada parcial es al mismo tiempo trabajador a tiempo completo bajo otro empleador, sus aportes, se realizarán sobre el salario real del trabajador.
- b) Si el trabajador de jornada parcial no es al mismo tiempo trabajador a tiempo completo bajo otro empleador, sus aportes, se realizarán:
 - Por una parte: 4,41% sobre el salario básico unificado.
 - Por otra parte: sobre el salario real del trabajador.

Bajo la segunda premisa, en la cual el trabajador de jornada parcial este registrado bajo un solo empleador, se exige el pago de una prima adicional para la cobertura de las prestaciones de salud por enfermedad y maternidad, sin considerar unicamente el ingreso efectivo del trabajador, lo cual está en contra de lo establecido en el Convenio 175 y la Recomendación 182 de la Organización Internacional del Trabajo, en especial a la

recomenación referente a adaptar la legislación eliminando disposiciones que desalienten el trabajo a tiempo parcial, especialmente cuando se deben pagar cotizaciones proporcionalmente más elevadas que los trabajadores a tiempo parcial.

b) Respecto a las prestaciones:

Sobre las prestaciones de salud y de maternidad, conforme la Resolución C.D. 322, señala que se entenderá para el caso de trabajadores a tiempo parcial, como registro de aportación, a todo pago de aportes sin importar el número de días laborados y registrados.

Sin embargo, para el caso de las prestaciones de invalidez, vejez y muerte, no se hace alusión alguna para su otorgamiento respecto a los registros realizados, como se lo hace para el otorgamiento de salud y maternidad, por lo que en este caso se deberá estar a lo dispuesto en el Reglamento Interno del Régimen de Transición del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, que señala para acceder a dichas prestaciones se registren, dependiendo cada caso, un número determinado de imposiciones mensuales. Es importante tener en cuenta que una imposición mensual implica el registro de 30 días laborados, por lo que para efectos de acceder a estas prestaciones, el trabajador a tiempo parcial deberá trabajar muchos más días adicionales para completar las imposiciones mensuales que se requieran.

Por lo que se estaría contraveniendo las disposiciones del Convenio 175 y la Recomendación 182 de la Organización Internacional del Trabajo, pues los trabajadores a tiempo parcial son perjudicados por el régimen de seguridad social, pues están condicionando el derecho a las prestaciones de invalidez y vejez, principalmente, a un período determinado de cotización que sería más alto que los trabajadores a tiempo completo.

Sobre la determinación de la Jornada Parcial como contrato

En el artículo 82 del Código del Trabajo se dice que “ (...) Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en

relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales...”

Lo que da a entender, nuestra legislación es que, los Contratos de Jornada Parcial Permanente, no son en sí mismos un tipo de contrato, sino que son sencillamente una forma de concebir el tipo de jornada que se puede implementar a uno de los tipos de contratos establecidos en el artículo 11 del Código del Trabajo.

Se puede decir que en la legislación ecuatoriana los tipos de contratos, según el artículo 11 del Código del Trabajo son:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
- e) Individual, de grupo o por equipo

Y que esos contratos pueden establecer su jornada de la siguiente forma:

- a) Ordinaria (completa) o parcial (jornada parcial permanente)
- b) Continua o discontinua

Sobre el contrato de jornadas parciales y la precarización laboral

Sobre éste punto es importante preguntarse ¿El contrato de Jornada Parcial, es una solución definitiva para terminar con la precarización laboral?

Debemos recordar que la motivación principal del Mandato Constituyente No. 8 era la eliminación de la precarización laboral, por lo que se eliminó el Contrato por Horas y como alternativa se planteó el pago proporcional de la remuneración cuando se trabaje por jornadas parciales permanentes, momento desde el cual se vió como alternativa de contratación a los llamados Contratos de Jornadas Parciales Permanentes.

La precarización laboral, está ligada a condiciones de inestabilidad y falta de garantías en las condiciones mínimas de trabajo; sin embargo la alternativa planteada en el Mandato Constituyente No. 8 y el Código del trabajo, por la falta de una regulación adecuada, al parecer no cumplió a cabalidad con su objetivo, pues tiene sesgos de lo que conocemos como precarización laboral, bajo las siguientes consideraciones:

a) Beneficios laborales: El pago de la décimo cuarta remuneración constiuye una bonificación que representa un salario básico unificado del trabajador en general, bonificación que es independiente a la remuneración que perciba el trabajador al mes, sin embargo el Ministerio del Trabajo mediante acuerdo ministerial regula que la décimo tercera y cuarta remuneraciones y participación de utilidades para el caso de los trabajadores de jornada parcial se pagará en proporción al tiempo laborado (a la jornada).

b) Beneficios sociales: Para acceder a las prestaciones que otorga la seguridad social, si se tiene un solo empleador, la base de aportación no considera el ingreso efectivo del trabajador, sino exige un valor adicional para la cobertura de las prestaciones de salud y maternidad. Mientras que para las prestaciones de vejez e invalidez se requiere un período de cotización más alto que los trabajadores a tiempo completo, por lo que para acceder a esas prestaciones será necesario trabajar más días para completar las imposiciones mensuales mínimas.

Signos que evidentemente repercuten en las condiciones laborales para quienes opten prestar sus servicios bajo esta modalidad, pues perjudican en el aspecto económico al trabajador, que por su jornada se le afecta al percibir una bonificación laboral, así como

debe aportar un valor mayor o trabajar mayor tiempo para acceder a las diferentes prestaciones de la seguridad social.

Si bien es cierto las afectaciones de las que hablamos hoy, con el llamado contrato de jornada parcial permanente, son mucho más leves que con el contrato por horas, no deja de ser una forma de precarización laboral disimulada de nuestra legislación.

Es necesario que se regule con mayor conciencia la jornada parcial, pues esta puede ser una alternativa laboral que ayude a dinamizar la economía y la sociedad ecuatoriana, sin perjudicar las condiciones de los trabajadores y los empleadores, es importante que comprendamos que la flexibilización laboral puede ser positiva, siempre y cuando este bien regulada.

RECOMENDACIONES

Para que en el Ecuador podamos hablar de la existencia de un contrato de jornada parcial o tiempo parcial se deberá tener las consideraciones mínimas que para este tipo de contrato se han establecido en los Convenios y Recomendaciones de a OIT y de la legislación internacional.

Posiblemente en la Asamblea Constituyente de Montecristi los deberes eran muchos y el tiempo corto, por lo que temas como este fueron tratados a la ligera, así como también lo fue tratado en el Reglamento de Aplicación del Mandato 8, que focaliza su regulación en los otros tipos de contratación y resta importancia a los que podríamos denominar contratos de jornada parcial.

Es necesario que se regule mejor el contrato de jornada parcial, considerándolo como una alternativa para la reducción del desempleo, por lo que se deberá establecer de mejor

manera la jornada parcial, sin hacer diferencias entre tiempo o jornada parcial, a fin de no distorcionar el contrato de jornada parcial.

Finalmente se expone una propuesta de reforma al Código de Trabajo, en la cual se busca regular de mejor forma los contratos a tiempo (o jornada) parcial:

Considerando:

Que la Constitución de la República en su artículo 120 numeral 6, establece como atribución de la función legislativa la de expedir, codificar, reformar, derogar leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio;

Que el artículo 33 de la Constitución de la República establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía;

Que el Artículo 284 del mismo cuerpo constitucional señala que la política económica tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo;

Que los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores discapacitados, los trabajadores que estén cursando sus estudios o prosigan su formación profesional y los trabajadores con enfermedades que les impidan laborar jornada completa, requieren una modalidad contractual cuyo horario se pueda adaptar a sus necesidades.

Que la juventud necesita de un mecanismo para insertarse en la actividad laboral, de forma paulatina.

Que el Estado debe velar por los intereses económicos y sociales e los empleadores y de los trabajadores.

Se redacta la siguiente propuesta de reforma al Código del Trabajo, regulando los contratos a tiempo parcial:

Art. (...) Es contrato a tiempo parcial, aquel en el que el trabajador presta sus servicios durante determinadas horas al día, a la semana o al mes inferior a la jornada ordinaria del trabajador en general.

Todo día a la semana en el que se establezca como jornada laboral, se considerará como ordinaria, de ser pertinente, se deberá establecer dos días a la semana de descanso forzoso, mediante acuerdo entre empleador y trabajador.

Art. (...) Esta clase de contratos serán celebrados por escrito, en los cuales se deberá necesariamente hacer constar el horario de trabajo y la distribución de la jornada, que podrá ser continua o discontinua.

El trabajador podrá celebrar con otros empleadores, esta u otra clase de contratos, siempre y cuando las jornadas no representen conflicto entre sí para su cumplimiento; sin embargo, con un mismo empleador no se podrá celebrar más de un contrato.

Art. (...) El trabajador a tiempo parcial podrá laborar horas suplementarias, siempre y cuando así se lo haya establecido en el contrato de trabajo; en caso de haberse determinado esa posibilidad se tendrá en cuenta lo establecido en el Art. 55 del Código de Trabajo.

Art. (...) Se podrá realizar, por escrito, la conversión del tipo de contrato, de tiempo completo a tiempo parcial y viceversa, siempre y cuando haya acuerdo entre empleador y

trabajador, por lo que no podrá ser impuesto unilateralmente por el empleador, la negativa del trabajador a la conversión no podrá ser causal de terminación de la relación laboral o de sanción alguna.

En caso de disponibilidad de vacantes a tiempo completo, los trabajadores a tiempo parcial tendrán preferencia de ocuparlas y solicitar la conversión de su contrato, siempre y cuando el trabajador cumpla con el perfil profesional requerido para ocupar dicha vacante.

Art. (...) El trabajador y el empleador podrán acordar libremente la remuneración, la misma que no podrá ser menor al valor proporcional del salario básico unificado del trabajador en general, sectorial o contrato colectivo, según corresponda. El trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de la semana integral.

Art. (...) El trabajador a tiempo parcial gozará de todos los derechos y garantías de los trabajadores en general. Los derechos que por su naturaleza no puedan ser reconocidos en forma proporcional al tiempo trabajado, se otorgarán íntegramente. Gozará de todas las prestaciones a la seguridad social, a las que tienen derecho los trabajadores en general, sin la necesidad de pagar primas adicionales o bajo el condicionamiento a una duración mayor de los períodos de cotización para acceder a dichas prestaciones. La cotización a la seguridad social se efectuará en proporción a la remuneración percibida.

Art. (...) El trabajador a tiempo parcial podrá formar parte sin restricción alguna de las organizaciones de trabajadores, que existan o se vayan a crear, y gozarán de los mismos derechos y contarán con las mismas obligaciones de los trabajadores en general.

Art. (...) En caso de que un trabajador a tiempo completo, vaya a solicitar su jubilación, podrá solicitar la conversión de su contrato, a tiempo parcial; dando la posibilidad de incertar paulatinamente a ese puesto de trabajo a otra persona. La persona que haya sido contratada, para reemplazar al trabajador a jubilarse, podrá ser contratada a tiempo parcial y una vez producida la jubilación y salida del trabajador sustituido, se podrá realizar la conversión a tiempo completo del contrato del trabajador relevista.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

Albiol Montesinos, Ignacio y otros. Derecho del Trabajo. Valencia, Editora Tirant Lo Blanch, Tomo II, sexta edición, 2004.

Bustamante Fuentes, Colón, Manual de Derecho Laboral: el contrato individual de trabajo, teoría y práctica. Quito, Editorial Jurídica del Ecuador, quinta edición, 2012.

Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas. Buenos Aires, Editorial Heliasta, décimo sexta edición, 2003.

Espasa Calpe S.A. Diccionario Jurídico Espasa. Madrid, Editorial Espasa Calpe, 1999.

García Ortega, Jesús y otros. Curso de Derecho del Trabajo. Valencia, Editorial Tirant Lo Blanch, décima tercera edición, 2004. Pág. 332

Molero Manglano, Carlos. Manual de derecho del trabajo. Madrid, Editorial Thomson Civitas, cuarta edición, 2004.

Trujillo Vásquez, Julio César. Derecho del trabajo. Quito, Ediciones de la PUCE, 2008.

Varios Autores, Director: Fernández Madrid, Juan Carlos. Doctrinas esenciales: Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Editorial La Ley, Tomo I, 2010.

Vásquez López, Jorge. Derecho Laboral Ecuatoriano, Derecho Individual. Quito, Editorial Jurídica Cevallos, 2004.

FUENTES LEGALES:

Legislación Nacional:

Constitución de la República del Ecuador

Código del Trabajo

Código Civil

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones.

Mandato Constituyente No. 8

Ley de Régimen de Maquila, de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y de Reformas al Código del Trabajo, la Ley de la Corporación Financiera Nacional, la Ley de Compañías Financieras, la Ley de Consultoría, la Ley Orgánica de Aduanas, la Ley de Creación del Sistema de Garantía Crediticia y la Ley Orgánica del Servicio Exterior

Ley de Seguridad Social

Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente No. 8

Reglamento de Afiliación, Recaudación, y Control Contributivo

Acuerdo Acuerdo Ministerial MDT-2015-0045

Acuerdo Acuerdo Ministerial MDT-2015-0053

Legislación Internacional:

Código Civil República de Chile

Código Civil República de Francia

Código Civil Reino de España

Código del Trabajo de la República de Chile

Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos

Ley de Contrato de Trabajo de la Nación Argentina

Ley del Estatuto de los Trabajadores del Reino de España

DOCUMENTOS DIGITALES:

Programa Informático Legal (Fiel Magister Plus 1.0) de Ediciones Legales.

Programa Informático Legal (CepWeb) de Corporación Estudios y Publicaciones.

INTERNET:

Bollé, Patrick. Revista Internacional del trabajo. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?. Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/tiempo.pdf>. Acceso: enero, 2016.

Comunidad Europea. Anexo a la Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997. Internet. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0009:0014:ES:PDF>. Acceso: diciembre, 2015.

Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión, 2006. La relación de trabajo. Internet. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>. Acceso: diciembre, 2015.

Correa, Rafael. Proyecto de Ley Orgánica para la Optimización de la Jornada Laboral y Seguro de Desempleo. Internet. <http://www.asambleanacional.gob.ec/> Acceso: febrero 2016

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Tasas de aportación. Internet. <https://www.iess.gob.ec/documents/13718/54965/Tasasdeaportacion.pdf>. Acceso: enero/2016

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. ¿Cómo crecerá la población en Ecuador?. Internet. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Poblacion_y_Demografia/Proyecciones_Poblacionales/presentacion.pdf Acceso: febrero, 2016.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo – Indicadores laborales Diciembre 2015 15 años más. Internet. http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Diciembre-2015/Presentacion_Empleo_dic_15.pdf Acceso: febrero, 2016.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 175. Internet. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C175>. Acceso: diciembre, 2015.

Organización Internacional del Trabajo. Ecuador. Internet. <http://www.ilo.org/lima/paises/ecuador/lang--es/index.htm> Acceso: diciembre, 2015.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 47. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312192:NO. Acceso: enero, 2016.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 168. Internet. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C168. Acceso: enero, 2016.

Organización Internacional del Trabajo. Recomendación 182. Internet.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312520:NO. Acceso: enero, 2016.

ANEXO 1

Modelo de Contrato de Jornada Parcial Permanente, obtenido de la pagina web del Ministerio del Trabajo (Biblioteca – Trabajo y Empleo – Plantillas de contratos).

CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO CON JORNADA PARCIAL PERMANENTE

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ del año _____, comparecen, por una parte _____ **(Escriba los nombres completos del EMPLEADOR. Si se trata de una persona jurídica colocar el nombre de la compañía, seguida de la frase “debidamente representada por [nombre del representante legal”])** portador de la cédula de ciudadanía N° _____ **(Escriba la cédula de identidad del EMPLEADOR)** en calidad de EMPLEADOR; y por otra parte, el/la señor(a/ita) _____ **(Escriba el nombre del TRABAJADOR)**, portador de la cédula de ciudadanía N° _____ **(Escriba el número de cédula de ciudadanía del TRABAJADOR)** en calidad de TRABAJADOR. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de _____ **(ciudad de domicilio de las partes)** y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar este CONTRATO EVENTUAL CON JORNADA PARCIAL PERMANENTE con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

Al EMPLEADOR y TRABAJADOR en adelante se los denominará conjuntamente como “Partes” e individualmente como “Parte”.

PRIMERA: ANTECEDENTES.-

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de un _____ **(ingresar cargo requerido).**

Con el fin de _____ **(Justifique la eventualidad, ejemplo: reemplazo de personal o atender una mayor demanda)**, el empleador requiere de la contratación eventual de un _____ **(escriba el cargo que va a desempeñar el trabajador)**, para sus instalaciones ubicadas en la ciudad de _____ **(escriba el lugar en donde va a desempeñar sus labores el trabajador).**

SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO.-

El EMPLEADOR para el cumplimiento de sus actividades contrata al TRABAJADOR en calidad de _____ **(Ingresar cargo del TRABAJADOR)**. Revisados los _____ antecedentes de _____ **(Escriba los nombres completos del TRABAJADOR)**, éste declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, El EMPLEADOR y el TRABAJADOR proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

TERCERA: JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.-

EL TRABAJADOR cumplirá sus labores en la jornada parcial permanente, establecida en el artículo 2 del Mandato Constituyente No. 8 y el artículo 82 del Código de Trabajo, de lunes a viernes en el horario de _____ **(detalle las horas de la jornada de trabajo)**. El trabajador declara conocerlo y aceptarlo.

Las Partes podrán convenir que el TRABAJADOR labore tiempo extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten, para lo cual se aplicará las disposiciones establecidas en el artículo 55 de este mismo Código.

El horario de labores podrá ser modificado por el empleador cuando lo estime conveniente y acorde a las necesidades y a las actividades de la empresa, siempre y cuando dichos cambios sean comunicados con la debida anticipación, conforme el artículo 63 del Código del Trabajo.

Los sábados y domingos serán días de descanso forzoso, según lo establece el artículo 50 del Código de la materia.

CUARTA: REMUNERACIÓN.-

El Empleador, de acuerdo a los artículos 80 y 83 del Código de Trabajo, cancelará por concepto de remuneración a favor del trabajador la suma de _____ **(colocar la cantidad que será la remuneración en letras y números, ejemplo: SEISCIENTOS DÓLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA, USD 600,00)**, mediante _____ **(detallar la forma de pago, ejemplo: acreditación a la cuenta bancaria del trabajador, efectivo, cheque).**

El empleador declara que, en la remuneración que percibe EL TRABAJADOR, se encuentra establecido el incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al cual corresponde, en virtud de lo señalado en el artículo 17 del Código del Trabajo.

Además, el Empleador cancelará los demás beneficios sociales establecidos en los artículos 97, 111 y 113 del Código de Trabajo, conforme el Acuerdo Ministerial No. 0046 del Ministerio de Relaciones Laborales. Asimismo, el Empleador reconocerá los recargos correspondientes por concepto de horas suplementarias o extraordinarias, de acuerdo a los artículos 49 y 55 del Código de Trabajo, siempre que hayan sido autorizados previamente y por escrito.

QUINTA: PLAZO DEL CONTRATO.-

El plazo que las partes han convenido para la vigencia de este contrato es de _____ **(escriba el número de días que va a durar el contrato. NOTA: No puede durar más de 180 días)** días continuos, contados a partir del día de su suscripción, esto es el _____ **(coloque la fecha en que se suscribe el presente contrato).** De acuerdo al Art. 17 del Código del Trabajo.

SEXTA.- LUGAR DE TRABAJO:

El TRABAJADOR desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en _____ **(Escriba la dirección de la compañía)**, en la ciudad de _____ **(Ingresar la ciudad)**, provincia de _____ **(Ingresar Provincia y barrio)** para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

SEPTIMA.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derechos y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV “De las obligaciones del Empleador y del Trabajador”, a más de las estipuladas en este contrato.

OCTAVA.- LEGISLACIÓN APLICABLE:

En todo lo no previsto en este Contrato, las partes se sujetan al Código del Trabajo.

NOVENA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA:

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado, así como al procedimiento oral determinados por la Ley.

DÉCIMA.- SUSCRIPCIÓN:

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado, firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor.

Suscrito en la ciudad de _____ (Escriba la ciudad), el día _____ del mes de _____ del año _____.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

ANEXO 2

Registro de un contrato de Jornada Parcial Permanente en el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo (SAITE).



Usuario:

Institución:

Empleador Datos del Trabajador Actas de Finiquito

Ingreso Datos del trabajador

Datos

Ubicación

Tipo de Contrato: *

Región: *

Provincia: *

Cantón: *

Jornada Laboral Especial:

Continuar

Salir

Contrato de jornada parcial permanente

Contrato de servicio doméstico

Contrato entre artesanos y operarios

Contrato indefinido

Contrato por tarea

Contrato para adolescentes

Contrato zona franca

Contrato a plazo fijo

Contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio

Empleado

Extranjero: *

Tipo de Identificación *

Identificación: *

Nombre: *

Fecha de Nacimiento: *

Género: *

Etnia: *

Teléfono Convencional:

Teléfono Móvil:

Correo:

Dirección:

Migrante Retornado:

Discapacidad:

Cédula Pasaporte

Cambiar

1725347841

Gallardo Villalva Sharon Melisa

23/08/1993

Femenino

Mestizo/a

09-8409359

mgallardo@andinanet.net

Si No

Si No

Datos Adicionales

Apoderado:

Archivo Contrato:

Inicio de Labores: * Fin de labores:

Grupo Ocupacional *

Cargo del Trabajador: * Remuneración: *

Jornada Mensual (horas): * Período de Prueba:

Jornada Nocturna: Funciones de Confianza:

¿Corresponde a una Fusión o Cesión Patronal?:

* Las funciones de confianza aplican en caso de que el trabajador pueda ejercer representación de la empresa, o en caso de cargo directivo.

ANEXO 3

Información entregada por el Ministerio del Trabajo, dentro del trámite 0012064MTZ2015, en el cual se proporciona información de contratos de Jornada Parcial Permanente por actividad económica durante los años 2013, 2014 y 2015.



Memorando Nro. MDT-DTICS-2015-1008-M

Quito, D.M., 30 de noviembre de 2015

PARA: Sr. Dr. Carlos Alberto Vallejo Burneo
Subsecretario de Trabajo

ASUNTO: ABSOLUCION DE CONSULTAS ESCRITAS

De mi consideración:

En respuesta al Documento No.MDT-DSG-2015-23081-EXTERNO, donde solicita información sobre contratos de jornada parcial, se debe indicar que se tiene información de "Contratos de Jornada Parcial Permanente", la cual se adjunta en el anexo.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Ing. Alex Mauricio Diaz Guzman

**DIRECTOR DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y
COMUNICACIONES**

Referencias:

- MDT-DSG-2015-23081-EXTERNO

Anexos:

- PARA SU CONOCIMIENTO Y PRONUNCIAMIENTO
- inf_anual_actividades (1).pdf

al

Información de contratos anual tipo de contrato jornada parcial permanente por actividad económica
Hoja 1

Fecha generación: 24 de noviembre 2015 12:00:00

Tipo de contrato	Año	Código Actividad	Actividad Económica	Contratos Registrados
Contrato de jornada parcial permanente	2013 A		AGRICULTURA, GANADERIA, SILVICULTURA Y PESCA.	3374
Contrato de jornada parcial permanente	2013 B		EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	113
Contrato de jornada parcial permanente	2013 C		INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	2184
Contrato de jornada parcial permanente	2013 D		SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	30
Contrato de jornada parcial permanente	2013 E		DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO.	70
Contrato de jornada parcial permanente	2013 F		CONSTRUCCIÓN.	336
Contrato de jornada parcial permanente	2013 G		COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	2716
Contrato de jornada parcial permanente	2013 H		TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	1189
Contrato de jornada parcial permanente	2013 I		ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	1167
Contrato de jornada parcial permanente	2013 J		INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	2509
Contrato de jornada parcial permanente	2013 K		ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	645
Contrato de jornada parcial permanente	2013 L		ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	144
Contrato de jornada parcial permanente	2013 M		ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	4895
Contrato de jornada parcial permanente	2013 N		ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	1492
Contrato de jornada parcial permanente	2013 O		ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL Y DE AFILIACIÓN	43
Contrato de jornada parcial permanente	2013 P		ENSEÑANZA.	6628

Contrato de jornada parcial permanente	2013 Q	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	1257
Contrato de jornada parcial permanente	2013 R	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	524
Contrato de jornada parcial permanente	2013 S	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	620
Contrato de jornada parcial permanente	2013 T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO.	812
Contrato de jornada parcial permanente	2013 U	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.	1
Contrato de jornada parcial permanente	2013 W	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	189
Contrato de jornada parcial permanente	2013 X	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PUBLICO	2
Contrato de jornada parcial permanente	2014 A	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	5953
Contrato de jornada parcial permanente	2014 B	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	118
Contrato de jornada parcial permanente	2014 C	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	2609
Contrato de jornada parcial permanente	2014 D	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	25
Contrato de jornada parcial permanente	2014 E	DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE	50
Contrato de jornada parcial permanente	2014 F	CONSTRUCCIÓN.	372
Contrato de jornada parcial permanente	2014 G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	4965
Contrato de jornada parcial permanente	2014 H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	1991
Contrato de jornada parcial permanente	2014 I	ACTIVIDADES DE ALOJAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	1883
Contrato de jornada parcial permanente	2014 J	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	2551
Contrato de jornada parcial permanente	2014 K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	965
Contrato de jornada parcial permanente	2014 L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS.	178
Contrato de jornada parcial permanente	2014 M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	4914

Contrato de jornada parcial permanente	2014 N	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	1961
Contrato de jornada parcial permanente	2014 O	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN	104
Contrato de jornada parcial permanente	2014 P	ENSEÑANZA.	6537
Contrato de jornada parcial permanente	2014 Q	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	1794
Contrato de jornada parcial permanente	2014 R	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	713
Contrato de jornada parcial permanente	2014 S	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	854
Contrato de jornada parcial permanente	2014 T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO.	1186
Contrato de jornada parcial permanente	2014 U	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.	4
Contrato de jornada parcial permanente	2014 W	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	1070
Contrato de jornada parcial permanente	2014 X	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PUBLICO	2
Contrato de jornada parcial permanente	2015 A	AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA Y PESCA.	6854
Contrato de jornada parcial permanente	2015 B	EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS.	59
Contrato de jornada parcial permanente	2015 C	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.	2425
Contrato de jornada parcial permanente	2015 D	SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO.	25
Contrato de jornada parcial permanente	2015 E	DISTRIBUCIÓN DE AGUA; ALCANTARILLADO, GESTIÓN DE DESECHOS Y ACTIVIDADES DE	48
Contrato de jornada parcial permanente	2015 F	CONSTRUCCIÓN.	402
Contrato de jornada parcial permanente	2015 G	COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR; REPARACIÓN DE VEHICULOS AUTOMOTORES Y MOTOCICLETAS.	4722
Contrato de jornada parcial permanente	2015 H	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO.	2516
Contrato de jornada parcial permanente	2015 I	ACTIVIDADES DE ALMACENAMIENTO Y DE SERVICIO DE COMIDAS.	2371
Contrato de jornada parcial permanente	2015 J	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.	2493

Contrato de jornada parcial permanente	2015 K	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS.	501
Contrato de jornada parcial permanente	2015 L	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS. Hoteles	211
Contrato de jornada parcial permanente	2015 M	ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS.	4006
Contrato de jornada parcial permanente	2015 N	ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DE APOYO.	1619
Contrato de jornada parcial permanente	2015 O	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA; PLANES DE SEGURIDAD SOCIAL DE AFILIACIÓN	54
Contrato de jornada parcial permanente	2015 P	ENSEÑANZA.	5055
Contrato de jornada parcial permanente	2015 Q	ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA Y DE ASISTENCIA SOCIAL.	1756
Contrato de jornada parcial permanente	2015 R	ARTES, ENTRETENIMIENTO Y RECREACIÓN.	1400
Contrato de jornada parcial permanente	2015 S	OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS.	2152
Contrato de jornada parcial permanente	2015 T	ACTIVIDADES DE LOS HOGARES COMO EMPLEADORES; ACTIVIDADES NO DIFERENCIADAS DE LOS HOGARES COMO PRODUCTORES DE BIENES Y SERVICIOS PARA USO PROPIO.	1037
Contrato de jornada parcial permanente	2015 U	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIONES Y ÓRGANOS EXTRATERRITORIALES.	12
Contrato de jornada parcial permanente	2015 W	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PRIVADO	500
Contrato de jornada parcial permanente	2015 X	BAJO RELACION DE DEPENDENCIA SECTOR PUBLICO	7

ANEXO 4

Consulta realizada al Ministerio del Trabajo, sobre los contratos de Jornada Parcial Permanente, la misma que es contestada mediante oficio No. 01673-MRL-DRTSPQ-2014.



Oficio No. 01673 -MRL-DRTSPQ-2014

Quito, DM 23 ABR. 2014

Ref: Trámite No. MRL-DSG-2014-7961-EXTERNO
Casilla Judicial No. 5221 P.J.Q.

Señora
Martha Palacios Mora
Presente.-

De mi consideración:

En mi calidad de Directora Regional de Trabajo y Servicio Público de Quito, y de conformidad con lo establecido en el Art. 542 numeral 1 del Código del Trabajo, por medio del presente, procedo a atender la consulta por Usted planteada mediante Oficio No. S/N, de fecha 24 de enero del 2014, recibido el mismo día, respecto de la cual manifiesto lo siguiente:

CONSULTAS:

1) Como se puede establecer la jornada de los contratos de Jornada Parcial, horas al día a la semana o al mes?

2) Como se puede establecer la jornada diaria de un trabajador a tiempo parcial?

3) El contrato de Jornada Parcial es realmente un tipo de contrato como los que se encuentran establecidos en el Art. 11 del Código del Trabajo o es simplemente un tipo de jornada?

4) Un trabajador que de lunes a viernes labore para un empleador dentro de una jornada normal de trabajo, puede trabajar para otro empleador únicamente los sábados, domingos y feriados bajo la modalidad de contrato de jornada parcial?

5) Si un trabajador que se encuentra trabajando para un empleador por acuerdo entre las partes, deciden que se cambie la modalidad de trabajo de Contrato de Jornada Parcial a Contrato de Plazo Fijo en jornada normal o viceversa?

6) Como se establece el derecho a la Maternidad y Paternidad en las personas que trabajan bajo la modalidad de jornada parcial?

7) En el caso de las mujeres que laboran bajo jornada parcial como se establece el derecho a la lactancia?

8) El contrato de jornada parcial permanente al que se refiere al Art. 82 del Código del Trabajo es el mismo al que se refiere el Título II de la Ley 90 o son figuras distintas?

Sobre este tema es importante tomar en cuenta que:

a) En la Ley 90 se dice que la contratación a tiempo parcial, es aquella mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.





P: Es decir que la jornada de trabajo a tiempo parcial solo puede realizarse fines de semana y feriados, o se puede extender a otros días de la semana?

b) En la Ley 90 se dice que trabajadores bajo esta modalidad gozan de los mismos derechos y garantías de los trabajadores en general, en proporción al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

P: Cual es la estabilidad del Contrato de Jornada Parcial?

c) En la Ley 90 se dice que el trabajador además de su remuneración que es el proporcional al tiempo trabajado sobre el salario básico, sectorial o del contrato colectivo, tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.

P: Exactamente qué valor debe recibir el trabajador a tiempo parcial como remuneración?, o existe también alguna clase de compensación a la remuneración?

d) En la Ley 90 se dice que la jornada ordinaria de estos trabajadores podrá ser de hasta ocho horas, y podrá trabajar hasta cuatro horas como jornada suplementaria, al día.

P: Estos son los límites de la jornada para todas las formas de la contratación de jornada parcial?

e) En la Ley 90 se dice que los trabajadores a tiempo parcial solo pueden asociarse entre sí, y no pueden ser parte de organizaciones sindicales conformadas por trabajadores bajo otros regimenes laborales.

P: Toda clase de trabajador a tiempo parcial para ser parte las asociaciones de trabajadores (sindicatos, comités de empresa), solo puede asociarse entre sí, o puede ser parte de las organizaciones laborales existentes en una empresa, sin importar las modalidades contractuales?

NORMATIVA JURÍDICA:

CONSTITUCIÓN:

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: (...)

17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley.

CÓDIGO DE TRABAJO

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.





Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 57.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas

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

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

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

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

si y o:

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.





Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.." (...)

LEY DE REGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL

Art. 50.- Créase, como modalidad de trabajo regulado por esta Ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas considerarán ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.

Art. 51.- Los trabajadores que celebren este tipo de contrato gozarán de los derechos y garantías de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

Los derechos que por su naturaleza no puedan ser reconocidos en forma parcial se otorgarán íntegramente.

Art. 52.- El trabajador y el empleador podrán estipular libremente el sueldo o salario, que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo vital general o sectorial, según el caso, o del sueldo o salario estipulado en el contrato colectivo, si lo hubiere. El trabajador tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.

Art. 53.- Los trabajadores sometidos a esta modalidad podrán laborar, además de su jornada ordinaria de ocho horas, hasta un máximo de cuatro horas suplementarias en el mismo día.

El tiempo adicional se pagará con el recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración.

Art. 61.- Se reconoce el derecho de organización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, quienes podrán asociarse exclusivamente entre si, y, por tanto, no podrán integrarse a las organizaciones sindicales formadas por trabajadores sujetos a cualquier otro régimen laboral. Este derecho de organización será

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la generalidad el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal.





derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

PRONUNCIAMIENTO

Respuesta Pregunta 1:

De conformidad al artículo 82 del Código de trabajo, en todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes sin embargo si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales

Por lo que la jornada dentro del contrato parcial permanente se la establecerá indicando el horario y los días siempre que se han menores a las establecidas en el artículo 47 del Código de Trabajo

Respuesta Pregunta 2:

De acuerdo al artículo 50 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial establece que las jornadas en el contrato a tiempo parcial pueden ser completas o parciales la cuales serán continuas y con una división de descanso de hasta 2 horas de conformidad con el artículo 57 del Código del Trabajo.

Respuesta Pregunta 3:

El inciso segundo del artículo 82 señala que "si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales."

Por lo expuesto la jornada parcial hace referencia al tiempo o jornada de trabajo y no al tipo de contratación.

Respuesta Pregunta 4:

El artículo 66 numeral 17 de la Constitución en concordancia con el artículo 3 del Código del Trabajo establece el derecho a la libertad de trabajo siempre que la labor a realizar sea lícita, por lo que no existe impedimento para que un trabajador fuera de su jornada normal de trabajo pueda prestar sus servicios para otra persona.

Respuesta Pregunta 5:

Previo acuerdo entre las partes se podrá realizar un adendum al contrato de trabajo para cambiar la jornada laboral de un trabajador siempre que este acuerdo mejore la situación laboral del trabajador, para los casos en que por el convenio la situación de laboral del trabajador por el





cambio se vea desmejorada deberá existir previo al cambio con los beneficios de ley respectivos para el presente caso, un acta de finiquito.

Respuesta Pregunta 6:

El Código de Trabajo establece que los derechos de maternidad y paternidad estipulados en artículo 152 del mismo cuerpo legal, son irrenunciables de los trabajadores, por tanto estos no son susceptibles de división.

En virtud de lo expuesto los trabajadores con contrato a jornada parcial tendrán derecho a los mismos días de Maternidad o paternidad que lo trabajadores de jornada ordinaria.

Respuesta Pregunta 7:

El artículo 155 en su inciso tercero señala que durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

En consecuencia, la reducción de la jornada de la trabajadora madre lactante que labora en jornada parcial de seis horas, no es aplicable en proporción al tiempo efectivo de labor, a menos que la jornada parcial supere las seis horas diarias, caso en el cual el empleador no podrá obligar a la trabajadora en período de lactancia, superar la jornada laboral de seis horas diarias.

Respuesta Pregunta 8:

El artículo 50 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial establece que el contrato a tiempo parcial es aquel en que un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales. Mientras el artículo 82 del Código de Trabajo se refiere a la jornada parcial a prestación de un servicio personal por un tiempo menor a la jornada ordinaria de trabajo.

Por lo expuesto el contrato a tiempo parcial y el contrato a jornada parcial son figuras distintas.

Respuesta Pregunta a:

El artículo 50 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial determina que el contrato a tiempo parcial es aquel que se lo realizara, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales

Por lo tanto el contrato a tiempo parcial se lo realizará para laborar únicamente durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio

Respuesta Pregunta b:

La estabilidad corresponderá al tipo de contrato que se estipule por acuerdo entre las partes, tomando en cuenta la normativa establecida en el Código del Trabajo

Respuesta Pregunta c:

El trabajador que labore en tiempo parcial recibirá como remuneración el proporcional al tiempo trabajado en base al salario básico sectorial conforme lo estipula el artículo 52 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial.





Respuesta Pregunta d:

El artículo 53 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial fija como jornada ordinaria de ocho horas, hasta un máximo de cuatro horas suplementarias en el mismo día para la contratación que esta ley norma.

Respuesta Pregunta e:

De conformidad con el artículo 61 de la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial los trabajadores contratados a tiempo parcial podran asociarse únicamente entre ellos.

Atentamente

Abg. María Belén Noboa Tapia

DIRECTORA REGIONAL DE TRABAJO Y SERVICIO PÚBLICO DE QUITO



asis

asesc

tiempo



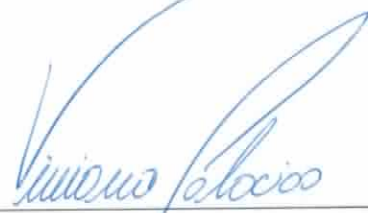
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

Yo, MARTHA VIVIANA PALACIOS MORA, con cédula de ciudadanía No. 1716747140, autora del trabajo de graduación intitulado: EL CONTRATO DE JORNADA PARCIAL, previa a la obtención del grado académico de **ABOGADO** en la Facultad de **JURISPRUDENCIA**:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, 20 de junio de 2016



c.c. 1716747140


REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
 IDENTIFICACIÓN Y CENSILLACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA No. **171674714-0**

APELLIDOS Y NOMBRES
**PALACIOS MORA
 MARTHA VIVIANA**

LUGAR DE NACIMIENTO
**EL ORO
 ZARUMA
 ZARUMA**

FECHA DE NACIMIENTO **1985-06-02**
 NACIONALIDAD **ECUATORIANA**
 SEXO **F**
 ESTADO CIVIL **Casada**
**ALEX JOHN
 ECUERDO BUCHELI**




INSTRUCCIÓN **BACHILLERATO** PROFESIÓN **BACHILLER** V4333V444Z

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
PALACIOS VELARDE JUAN

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
MORA ESPINOSA MARTHA

LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN
**QUITO
 2016-08-15**

FECHA DE EXPIRACIÓN
2020-08-15





REPUBLICA DEL ECUADOR
 CONSEJO NACIONAL ELECTORAL 

008
 CERTIFICADO DE VOTACIÓN
 SECCIONES SECCIONALES 23-FEB-2014

008 - 0294 **1716747140**
 NUMERO DE CERTIFICADO CÉDULA
PALACIOS MORA MARTHA VIVIANA

PICHINCHA CIRCUNSCRIPCIÓN **2**
 QUITO BELIBARIO QUEVEDO **4**
 CANTON PARROQUIA **4**
 ZONA


 PRESIDENTE DE LA JUNTA