

FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO - Ecuador

HORARIO DE TRABAJO

En forma terminante la ley señala que la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias; pero las partes pueden acordar voluntariamente una jornada menor.

De ninguna manera podrían pactar una jornada ordinaria mayor.

Para el cómputo de las ocho horas se considerará el tiempo neto en que el trabajador se halla a disposición del empleador, cumpliendo órdenes suyas. Es decir, no se toma en cuenta el tiempo que el trabajador emplea en acudir al lugar de trabajo.

AFILIACIÓN AL SEGURO SOCIAL

Una de las obligaciones del empleador dentro del régimen especial del trabajador por horas, es el afiliarlo obligatoriamente al IESS.

Para estos efectos el patrono debe remitir al IESS dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, el aviso de entrada y una copia certificada del contrato celebrado ante el Inspector del Trabajo.

El porcentaje de aportación dentro de este régimen especial es de 20.5% y es asumida en su totalidad por el empleador, tomando en cuenta para cancelarla la remuneración que perciba el trabajador, la cual, si bien puede ser libremente pactada por las partes, no puede ser inferior a US\$ 0.91 para el año 2003.

Es importante diferenciar los casos de los contratos de trabajo por hora para la ejecución de labores continuas de las discontinuas.

Para el primero, el ingreso imponible mínimo de cada mes será el que resulte de multiplicar el valor mínimo de cada hora de labor, por ciento sesenta (160) horas.

Si las partes terminan la relación laboral antes de terminarse el período de treinta días calendario, el empleador debe pagar aportes al IESS sobre la parte proporcional, pero en ningún caso por un tiempo inferior a cuarenta (40) horas de labor.

Para el segundo de los casos, es decir para las labores discontinuas, el ingreso imponible mínimo de cada mes será el que resulte de multiplicar el valor mínimo de cada hora de labor, por no menos de cuarenta (40) horas de labor.

Es necesario precisar que dentro de este régimen el empleador está exento de pago del Fondo de Reserva y del 1% para el SECAP y IECE.

MATERNIDAD

La madre trabajadora, durante los nueve meses posteriores al parto tendrá una Jornada de seis horas, si en el centro de trabajo o empresa no se cuenta con una guardería infantil.

Durante un período de 2 semanas anteriores al parto y 10 semanas posteriores, le está prohibido trabajar a la mujer trabajadora; pero pasado este período se reintegrará normalmente a sus labores.

Si la mujer a consecuencia del embarazo o parto sufre una enfermedad, la suspensión podrá durar hasta un año, pero sin derecho a remuneración.

VACACIONES ANUALES

REGLA GENERAL

Todo trabajador que haya completado un año de servicios con el mismo empleador tendrá derecho a vacaciones remuneradas por un período ininterrumpido de quince días. Para completar el año se tomará en cuenta el período inicial de prueba.

Si el trabajador ha laborado para el mismo empleador por más de cinco años, a partir del sexto tendrá derecho a un día adicional de vacaciones por cada año excedente, hasta llegar a un total máximo de treinta días.

Si el trabajador fuere separado sin haber gozado de vacaciones, recibe la parte proporcional del tiempo de servicios.

FIJACIÓN DEL PERÍODO VACACIONAL

Los trabajadores menores de 16 años tendrán derecho a veinte días de vacaciones, y los mayores de 16 y menores de 18 a dieciocho días de vacaciones.

Los días correspondientes al período de vacaciones incluyen los sábados, domingos y días de fiesta que existieren dentro de dicho período.

El período de vacaciones puede ser fijado en el contrato de trabajo; pero no habiendo tal señalamiento, lo fijará el empleador y lo hará conocer al trabajador al menos con tres meses de anticipación.

POSTERGACIÓN Y ACUMULACIÓN DE VACACIONES

La remuneración correspondiente al período de vacaciones debe ser pagada por adelantado.

El trabajador puede no hacer uso de las vacaciones luego de concluido el año correspondiente y aun no hacerlo por dos y hasta por tres años consecutivos, a fin de acumular las vacaciones de los tres años y gozarlas en el cuarto año. Pero no podrá postergarlas por más tiempo, pues luego del cuarto año, perdería el derecho a las

vacaciones por el primer año que no las gozó, y así sucesivamente. Sin embargo, en algunas sentencias la Corte Suprema ha sostenido que el pago en dinero por vacaciones no gozadas no prescribe en ningún tiempo.

IRRENUNCIABILIDAD

El derecho a las vacaciones es irrenunciable y por lo tanto no tiene valor alguno el acuerdo que pudiera haberse hecho entre empleador y trabajador estableciendo el no goce de vacaciones o su compensación en dinero.

Sin embargo, la ley le concede al empleador, en el caso de los días adicionales de vacaciones, cuando el trabajador lleva más de cinco años a su servicio, la facultad de elegir entre concederle esos días adicionales o pagarle en dinero el valor correspondiente a tales días.

SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE

El empleador deberá cumplir las disposiciones legales y reglamentarias, así como las emanadas de las autoridades correspondientes, respecto a las condiciones de seguridad en la actividad laboral frente a los riesgos profesionales o accidentes de trabajo. Si no lo hiciere asumirá la plena responsabilidad frente a los riesgos ocurridos.

Los establecimientos que ocuparen más de diez trabajadores deberán elaborar un reglamento de higiene y seguridad y someterlo a la aprobación de la Dirección o subdirecciones del trabajo.

Con estos objetivos, todo empleador deberá conservar en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores. Si tuviere 25 o más trabajadores deberá contar además con un local destinado a enfermería; y si tuviere más de cien trabajadores establecerá un servicio médico permanente, con el personal médico y paramédico necesario y en un local adecuado para el efecto.

Por otra parte, las Leyes de la Federación Médica y de la Federación Odontológica Ecuatorianas disponen que las empresas que tengan 100 o más trabajadores deberán contar con un médico y un odontólogo a medio tiempo para atenderlos; si tuvieran 500 o más, deberán contratar un médico y un odontólogo por cada 500. Si trabajaren 50 o más, estos profesionales laborarán con un horario proporcional al número de trabajadores. Este servicio deberá coordinarse con el del IESS.

ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

El empleador deberá permitir las actividades que legal y estatutariamente esté en capacidad de realizar la asociación o asociaciones de trabajadores constituidas dentro de una empresa. Así mismo cumplirá con las obligaciones que la ley establece frente a

las mismas, especialmente en la recaudación de las cuotas correspondientes que deberán descontarse de las remuneraciones de los trabajadores.

TRABAJADOR SOCIAL

Las empresas que cuenten con 100 o más trabajadores deberán contratar a un trabajador social. Las que tuvieren trescientos o más contratarán otro trabajador social por cada 300 de excedente.

COMISARIATOS

Si una empresa tuviere diez o más trabajadores establecerá almacenes de artículos de primera necesidad y medicamentos y especialidades farmacéuticas, para venderlos a precios de costo. Pero podrá alternativamente contratar este servicio con comisariatos que sirvan a varias empresas.

GUARDERÍAS INFANTILES

Las empresas, en que laboren 50 o más trabajadores deben establecer anexo o próximo a ellas un servicio de guardería infantil para la atención de sus hijos y deberán proporcionar gratuitamente local, protección, esparcimiento, alimentación e implementos para este servicio. Antes de su funcionamiento se deberá solicitar autorización al Ministerio de Bienestar Social.

El empleador podrá cumplir esta obligación contratando este servicio con guarderías estatales o privadas, o podrá asociarse con otros empleadores para entre todos organizar y mantener este servicio.

ROPA DE TRABAJO

Cada año, se deberá suministrar a los trabajadores ropa adecuada para las labores que están obligados a desempeñar.

COMEDORES

Si el lugar de trabajo estuviere situado a más de dos kilómetros de la población más cercana y los trabajadores fueren 50 o más, se instalará comedores para su servicio.

ESCUELA

Así mismo cuando el lugar de trabajo estuviere situado a más de dos kilómetros de la población más cercana, la empresa deberá establecer una escuela para los hijos de los trabajadores, siempre y cuando haya una población escolar de al menos veinte niños.

LICENCIAS

ADEMÁS DE LO QUE YA SE HA SEÑALADO RESPECTO A LOS CASOS DE ENFERMEDAD, MATERNIDAD, SERVICIO MILITAR, BECAS Y ESTUDIOS, EL EMPLEADOR DEBERÁ CONCEDER LICENCIA AL TRABAJADOR, CON DERECHO A REMUNERACIÓN, POR LAS SIGUIENTES CAUSAS:

- tres días, en caso de fallecimiento de su cónyuge o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- Hasta cuatro horas para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley;
- El tiempo necesario para acudir a requerimientos o notificaciones judiciales;
- El tiempo necesario para ser atendido por el servicio médico del IESS.

SALUD PERSONAL

En trabajos agrícolas, será responsable de cuidar por la salud personal de los trabajadores que, en cualquier forma, participen en el manejo de plaguicidas y productos afines.