



**Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo
Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de
Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo
Y su Reglamento de Aplicación**

Ley de 15 de mayo de 2016

Reglamento del 29 de junio de 2016



Actividades de CAPTUR

1. Representación / Participación
2. Defensa Gremial
3. Capacitación
4. Certificación
5. Promoción
6. Otros Servicios (Convenios etc.)

CAPACITACIONES

GRATUITAS PARA SOCIOS



- 2 Charlas -Manejo de Redes Sociales.
- 3 Charlas -Fidelización de Clientes.
- 2 Charlas -Estrategias on line para ganar más.
- 1 Charla -Nuevas políticas Tren Ecuador.
- 3 Charlas - Reformas Laborales Incorporadas por la Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo.

CAPACITACIONES CON COSTO PARA SOCIOS



- 2 Charlas – Tributarias
- 1 Charla – Laboral
- AQTUR
- Desafíos del Sector Turístico ante el Futuro
- II Encuentro de la Red Interamericana y del Caribe de Pequeños Hoteles
- Capacitaciones permanentes de Capacitur
- Certificaciones por Competencia Laboral

TEMAS DE INTERÉS

CAPACITACION



- Tributarios
- Laborales
- Herramientas Digitales
- Herramientas Comercialización
- Programas Cooperados
 - SEK
 - SAN FRANCISCO
 - Centro Florida – Universidad de Valencia (España)

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo



Y su reglamento de Aplicación

1. Régimen de Pasantías en el Sector Empresarial
2. Contrato Juvenil
3. Jornada Excepcional de Trabajo
4. Cesantía y Seguro de Desempleo

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo

Y su Reglamento de Aplicación

1. Régimen de Pasantías en el Sector Empresarial

Definiciones

1. Pasantía: Ley no define.- Reglamento define como Práctica Preprofesional para desarrollar destrezas y habilidades (laboral)
2. Pasante: estudiante matriculado en 2do. año o más, que asiste normalmente a clases
3. Empresa: entidad del sector privado
4. Actividad Productiva: actividad económica con lucro
5. Pensión: denominación del estipendio (no salario)
6. Centro de Estudios Superior o Intermedio: Institución de 3er. Nivel.- Mínimo estudio 3 años

Otras: Práctica Preprofesional – Pre laboral



CONDICIONES

1. Sector Privado: sólo puede ser en este sector
 - a. Con lucro
 - b. Sin ánimo de lucro: Fundaciones y Corporaciones
2. Sector Público: Público y semipúblico no pueden
3. Estudiante:
 - a. Debe estar matriculado y asistir normalmente
 - b. Debe estar en al menos 2do. Año
 - c. Debe tratarse de una carrera de al menos 3 años
4. Duración:
 - a. Regulará el Organismo que regula educación superior
 - b. No puede ser más de 6 meses
 - c. Más de 6 meses se convierte en relación laboral (desde allí)
5. Pensión:
 - a. No menos del 33%
 - b. Salario Básico Unificado (Sectorial)

CONDICIONES

1. Cómo se produce la Vinculación:

- a. Facultad hace lista de elegibles
- b. Empresa selecciona con Máxima Autoridad de la Facultad

2. Contratos:

- a. Con la Universidad o Instituto, para la selección y obligaciones
- b. Con el Pasante, contrato civil **no laboral (expresamente dispuesto)**, **por la duración** y otros

3. Relación:

- a. Civil (no comercial)
- b. No Laboral (No Código del Trabajo ni Leyes laborales)
- c. Propina Legal

CONDICIONES

1. Afiliación:

- a. Deben estar afiliados a la Seguridad Social desde el primer día
- b. Empresa aporta la totalidad
- c. Empresa aporta sobre Salario Mínimo Unificado

2. Horario:

- a. 6 horas diarias / 5 días a la semana
- b. No pueden exceder nunca esos horarios
- c. No pueden desempeñarse en horario de clases o exámenes

3. Vacaciones: 30 días al año más pensión completa

CONDICIONES

1. Inclusión:

- a. Porcentaje Mínimo **2%**
- b. Empresas con **mínimo 100 trabajadores**
- c. Porcentaje de Trabajadores **Estables**
- d. Que cumplan funciones para las que se requiera título universitario
- e. **Ley dice que fijará Ministerio del Trabajo según actividad y tamaño pero Reglamento no lo hizo (ver Juvenil)**
- f. Base la planilla de aportes al IESS
- g. Universidades deben remitir Convenios a Finanzas (SRI)

2. Control y Sanción:

- a. Presentar declaraciones falsas o incrementen ficticia o fraudulentamente pensiones pagadas
 - a. Multa del triple de la deducción / reincidencia = delito (6 m a 2 a)
 - b. Empresa no elegible para nuevas Pasantías
- b. No contratación (Ley: norma sancionatoria en blanco; Reglamento: multa entre 3 y 20 RBU **por mes por pasante menos**)

3. Proporcionalidad: Proporción a jornada completa

4. 1ra. Transitoria Se aplica desde **julio 2017**

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo

Y su Reglamento de Aplicación

2. Contrato Juvenil

CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL

Definiciones



1. Joven: entre 18 y 26 años (Ley Juventud 29)
Se considera edad al vincularse no al final (R)
1. Empresa: Control del Ministerio de Trabajo
2. Relación: laboral – dependencia
3. Primer Empleo: Empleabilidad – Pasantía
 - a. No mas de 6 meses consecutivos
 - b. Jornada Completa
4. Estabilidad: debe ser empleo estable no aplica para
 - a. Obra cierta / tarea / destajo (habitualidad)
 - b. Obra o Servicio determinado giro negocio
 - c. Eventual / ocasional / temporada
 - d. Aprendizaje
 - e. Prueba

CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL

CONDICIONES



1. EMPLEABILIDAD:

- a. Joven
- b. Su Primer Empleo
- c. Estabilidad (Modalidad – Concepto “estables”)
- d. Significa incremento trabajadores estables

2. MODALIDADES:

- a. En cualquier modalidad
- b. las que no son estables se puede pero no genera beneficio de aporte al IESS

3. FORMALIDADES:

- a. por escrito
- b. Debe llevarse Registro (Art. 42 # 7)

CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL

CONDICIONES



1. REMUNERACION:

- a. La mínima que corresponda a su Ocupación
 - I. Hasta 2 RBU comporta pago IESS por Estado
 - II. Más de 2 RBU Patrono paga el exceso

2. AFILIACION :

- a. Aportes Patronal e Individual paga el Estado
 - I. Hasta 2 RBU
 - II. Hasta 20%
 - III. Estabilidad Mínimo 1 año – Aporte y devolución

b. Deducible

- I. solo el Salario y no el aporte porque pagó el Estado
- II. Deducible el excedente

a. Sobre los 2 Salarios

b. Sobre el 20% de trabajadores

CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL

CONDICIONES



1. IMPORTANTE:

- a. Siempre **Incremento** de trabajadores **estables**
- b. No para sustituir a empleados “estables”
- c. Concepto de **“estable”** para cálculos (Eventuales Discontinuos)
- d. Falta regulación Ley pero trae Reglamento
 - a. Si no mantiene estabilidad debe devolver aportes en 30 días. excepciones
 - a. Por desahucio del trabajador
 - b. Muerte
 - c. Visto Bueno
 - b. Sanciones (en Reglamento Multa de 3 a 20 RBU **por mes y por joven**)
- e. Propina Legal y Capacidades Especiales

2. INCLUSION:

- a. Porcentaje Mínimo 3 de cada 10 empleados
- b. Se calcula **sobre nuevos contratos**
- c. **Obligatorio en empresas de más de 50 trabajadores**
- d. Según Tamaño y actividad de las Empresas (6/22máximo)

1ra. Transitoria Se aplica desde julio 2017

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo

Y su reglamento de Aplicación

3. Jornada Excepcional de Trabajo

Disminución de la Jornada

JORNADA DE TRABAJO

DISMINUCION DE LA JORNADA



1. CUANDO: Casos excepcionales
 - a. FUERZA MAYOR: Hecho de la Naturaleza
 - b. CASO FORTUITO: Hecho del hombre No (tranvía-metro)
 - c. DISMINUCION DE VENTAS: no se dice cuanto
 - d. PERDIDAS: no se dice cuanto
2. DURACION
 - a. Hasta 6 meses (puede ser menos)
 - b. Renovación hasta 6 meses (no puede ser más)
3. DISMINUCION
 - a. Hasta 30 horas semanales
 - b. No dice número horas diarias (5 – 7 al día)
 - c. Art. 47 Dice límite semanal máximo de disminución (parcial)

JORNADA DE TRABAJO / DISMINUCION DE LA JORNADA



REQUISITOS

1. Empresas en que sea necesaria la reducción
 - a. Temporalmente
 - b. Para garantizar desenvolvimiento
2. Acuerdo de las partes: Patrono – Trabajador (es)
 - a. escrito o expreso se dice como se prolonga (R)
 1. Uno o más trabajadores – no todos
 2. Autorización del Director Regional del Min Trabajo:
 - a. Exposición de Motivos
 - b. Se exige Plan de Austeridad (no en caso FM)
 - I. Para cambiar estado de la Empresa
 - II. Medidas adicionales y distintas que se incluyen
 - III. Medidas tomadas o a tomarse
 - IV. Puede incluir disminución sueldo Administradores
 - c. Tiempo de Duración
 - d. Horario reducido
3. No es posible despedir trabajadores (sino acaba esta Jornada)
4. Medidas Reforma del Reglamento de Horarios
5. Retorno a Jornada Normal antes del plazo

JORNADA DE TRABAJO

DISMINUCION DE LA JORNADA



SE DEBE ADJUNTAR

Demostración de 1.- baja de ingresos o 2.- pérdidas

1. Acuerdo escrito de las partes: Patrono – Trabajador (es)
2. Formulario 101 Impuesto a la renta (No FM)
3. Formularios declaraciones IVA de 6 últimos meses (No FM)
4. Estar al día con el IESS

TRAMITE:

1. Ingresado formulario
2. DGT revisa expediente
3. Dispone que complete en 3 días (sino no es admitido)
4. Resolución en 3 días
 1. motivada
 2. Inmediata
 3. silencio administrativo favorable en 3 días
5. Respuesta Negativa sube al Superior y al peticionario

JORNADA DE TRABAJO

DISMINUCION DE LA JORNADA



EFFECTOS

1. Pago Remuneración se hace por horas trabajadas
2. Aporte al IESS por las 8 horas
3. Despido por las 8 horas
4. No se puede REPARTIR Dividendos sin antes pagar remuneración completa (liquidar lo que falta)
5. Puede durar varios ejercicios (solicitud y trámite igual)
6. Aumento de Capital / Reservas Especiales
7. No se puede Despedir (se pierde Jornada Reducida)
8. Inspecciones: **bimensuales**

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo

Y su Reglamento de Aplicación

3. Jornada Excepcional de Trabajo

Jornada Prolongada

JORNADA DE TRABAJO / JORNADA PROLONGADA

1. CUANDO: Casos excepcionales según Reglamento (lapso en que no se puede cumplir actividades necesarias Según Naturaleza del Trabajo (Agrícola Pesca Turismo Construcción)



- a. Según Normativa del Ministerio Trabajo
 - a. NO EXIGE FUERZA MAYOR: Hecho de la Naturaleza
 - b. NO EXIGE CASO FORTUITO: Hecho del hombre
 - c. NO EXIGE DISMINUCION DE VENTAS: no se dice cuanto
 - d. NO EXIGE PERDIDAS: no se dice cuanto

2. DURACION

- a. No hay período mínimo (contrato juvenil)
- b. Ley: No hay período máximo (disminución jornada)
Reglamento: 6 meses (período fiscal)
- a. Salvo Acuerdo expreso de las partes no es renovable (sin plazo disminución)

3. JORNADA PRORROGADA

- a. Jornadas de más de 8 horas al día (no semanal)
- b. Hasta 10 horas al día
- c. No más de 40 horas semanales
- d. No más de 5 días a la semana (no importa fin de semana)
- e. Horario irregular (10h – 8h – 6h)
- f. Horas en exceso se pagan con recargo

JORNADA DE TRABAJO

JORNADA PROLONGADA



REQUISITOS

1. Acuerdo de las partes: Patrono – Trabajador (es)
 - a. Exige por escrito
 - b. Uno o más trabajadores – no todos – por áreas
 2. Autorización del Min Trabajo:
 - a. Acuerdo escrito
 - b. Especificar nueva Jornada
 - c. Especificar Horarios
 - d. Especificar días de trabajo
 - e. Período máximo 6 meses (renovables por acuerdo expreso)
 - f. Debe haber aprobación o negativa inmediata
 3. Excepciones
 - a. Adolescentes
 - b. Embarazadas
 - c. Discapacitados
 - d. Subsuelo
 - e. Otros especiales
-

JORNADA DE TRABAJO

JORNADA PROLONGADA



EFFECTOS

1. Pago Remuneración se hace sin recargo
2. Recargo cuando superan los límites previstos (10 horas / día – 40 h / semana)
3. Aporte al IESS según pagos
4. No influye en Dividendos
5. Puede durar 6 meses renovables (año fiscal)
6. No hay límite mínimo ni máximo de trabajadores en esta condición (20% juvenil)

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo

Y su Reglamento de Aplicación

Licencia sin Remuneración

para cuidar el hijo

LICENCIA DE PATERNIDAD - MATERNIDAD

CONDICIONES



1. Para mamá – papá – ambos (adoptivos)
2. Voluntaria (no impuesta)
3. Sin remuneración
4. Hasta 9 meses más de su Licencia
 1. Si se dio por menos puede extenderse (pedir 15 días antes)
 2. Si desea retornar debe anticipar con 15 días
5. Dentro del 1er. Año
6. Para cuidar al niño (no aportes – SRI)
7. Sirve para computo de antigüedad
8. Reglamento: tiene derecho a Fondos de Reserva, décimos y utilidades (proporcional)

LICENCIA DE PATERNIDAD - MATERNIDAD

CONDICIONES



1. Petición escrita 15 días anticipación
 1. Partida de nacimiento
 2. Certificado nacido vivo
 2. Determina período por el que se pide
 3. Pide al finalizar (no antes) su Licencia
 4. Patrono no podría oponerse
 5. IESS atiende la salud (MSP pagara a IESS)
 6. Si hay Despido es Ineficaz igual Terminación (igual dentro 90 días de regreso)
-

LICENCIA DE PATERNIDAD - MATERNIDAD

CONDICIONES SEGURIDAD SOCIAL



1. No interrumpe Antigüedad
2. No elimina prestación de Salud
3. No dice si debemos seguir aportando
4. Puede pedir Fondos de Cesantía
5. Plazo para solicitar dentro de 3 días de terminada la Licencia
6. Se le entrega al día 61
7. IESS atiende la salud (MSP pagara a IESS)

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo

(No en Reglamento de Aplicación)

4. Cesantía y Seguro de Desempleo

SEGURO DE DESEMPLEO

1. APLICA

- a. Prestación económica para afiliados
- b. Por cese temporal de trabajo
- c. Por causas ajenas a su voluntad
- d. Puede presentarse varias veces
- e. No otras prestaciones (voluntario)

2. REQUISITOS

- a. Al menos 24 aportaciones
- b. Al menos 6 seguidas e inmediatamente anteriores al desempleo
- c. Estar desempleado 60 días
- d. Solicitar desde el día 61 (45 días) hasta el día 106
- e. No ser jubilado

SEGURO DE DESEMPLEO

1. OPCIONES DE APLICACIÓN

- a. Retira Fondos de Cesantía
 - I. Saldo anterior
 - II. Más aportes del 2% más rendimiento – tasa pasiva Banco Central (para pago de parte variable de la pensión del Seguro de Desempleo)
- b. Aplica Seguro de Desempleo
 - I. Cobra las Pensiones del Seguro
 - II. Retira Fondo de Cesantía (menos pagado)

2. FINANCIAMIENTO

- a. 2 % Aporte Personal / del Afiliado (Parte Variable)
- b. 1 % Aporte Patronal (solidario – Parte Fija)

REGLAMENTO RELACIONES LABORALES ACTIVIDADES ECONOMICAS POR TERREMOTO ABRIL 2016

REGLAMENTO RELACIONES LABORALES ACTIVIDADES ECONOMICAS POR TERREMOTO ABRIL 2016

Ámbito Espacial: Esmeraldas, Manabí, Santa Elena, Santo Domingo, Guayas , Los Ríos

Ámbito Subjetivo: empleadores privados - públicos

Voluntario: Empleador puede acogerse recuperación

Trabajador:

1. Debe acogerse (que pasa si no) suspensión
2. Puede acceder (voluntario) en caso de disminución
3. Puede acceder en caso de teletrabajo

REGLAMENTO RELACIONES LABORALES ACTIVIDADES ECONOMICAS POR TERREMOTO ABRIL 2016



Condiciones:

1. **No se pueda ejercer las actividades**
 - a. Pagar los valores – recuperación del tiempo pagado no laborado
 - I. Aumentando hasta 3 horas diarias – sin recargo
 - II. Trabajando 4 horas los sábados – sin recargo
 - b. No es posible si durante interrupción se les llama a permanecer
 2. **Reducción de la Jornada:** por 6 meses – renovación 1 vez
 - a. Límite mínimo 30 horas semanales
 - b. Previo acuerdo de las partes
 - c. Previa autorización del Inspector del Trabajo
 3. **Suspensión de relación laboral**
 - a. Si no se puede optar por ninguna otra opción
-

IVAN LOPEZ VILLALBA

2257 533 – 2257 534

legal1@captur.com

socios@captur.com

GRACIAS