



SGF Global

SGF GLOBAL LIBRO DE CONTRATACIONES

Su guía para incorporar y gestionar el
talento en todas nuestras oficinas

ECUADOR

Ecuador, un país de contrastes y encanto en el corazón de América del Sur, ofrece una geografía notablemente diversa: desde los imponentes Andes y la exuberante Amazonía hasta la dorada costa del Pacífico y las únicas Islas Galápagos.

Su rica historia y diversidad cultural reflejan una mezcla de antiguas tradiciones e influencias modernas, especialmente en ciudades vibrantes como Quito y Guayaquil. Con cuatro regiones naturales bien definidas, Ecuador alberga una biodiversidad extraordinaria, lo que lo convierte en un punto clave para la conservación a nivel mundial.

Su economía está impulsada por industrias clave como la agricultura, la pesca, el petróleo y gas, la manufactura y la minería—sectores que continúan dando forma a su desarrollo dinámico.

FERIADOS NACIONALES

Los siguientes son los feriados públicos actuales en Ecuador:

1 ENE	Año Nuevo
3 MAR - 4 MAR*	Carnaval* (<i>*La fecha varía</i>)
18 ABR*	Viernes Santo* (<i>*La fecha varía</i>)
1 MAY	Día del Trabajo
24 MAY	Batalla de Pichincha
10 AGO	Día de la Independencia
9 OCT	Independencia de Guayaquil
2 NOV	Día de los Muertos
3 NOV	Independencia de Cuenca
25 DEC	Navidad

CONTRATO DE TRABAJO

Es el acuerdo en virtud del cual una persona se obliga a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, a cambio de una remuneración fijada por el convenio, la ley, el convenio colectivo o la costumbre. (Art. 8 Código de Trabajo).

Todos los tipos de empleo son bilaterales entre SGF Global y el empleado.

CONTRATO INDEFINIDO: Con 90 días de juicio

(Art.14 y 15 del Código de Trabajo). Trabajan 40 horas semanales (art. 47 del Código del Trabajo).

CONTRATO INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL:

Trabajan 20 horas a la semana. (Artículo 4 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-135).

TRABAJO CONTINUO EVENTUAL: 40 horas semanales hasta 180 días con un recargo del 35% del puesto similar a ocupar en la empresa. (Art. 11 y 17 del Código de Trabajo).

TRABAJO DISCONTINUO EVENTUAL: 180 días dentro de un año calendario con un recargo del 35% del puesto similar a ocupar en la empresa. (Art. 11 y 17 del Código de Trabajo).

LOS CONTRATOS EMERGENTES: Tienen una duración de un año, con la opción de renovar por el mismo plazo, transcurrido este tiempo se convierte en un contrato indefinido. (Art. 19 Ley Orgánica de ayuda humanitaria para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19).

FORMAS DE REMUNERACIÓN

A) GENERALIDADES (ART. 13 CÓDIGO DEL TRABAJO)

En los contratos salariales y diarios, la remuneración se acuerda en función de una determinada unidad de tiempo. El Contrato de Joint Venture es aquel en el que el trabajador tiene una participación en las utilidades del negocio del empleador, como remuneración por su trabajo.



B) TIPOS DE REMUNERACIÓN

Existen los siguientes tipos de remuneración (Art 80 del Código del Trabajo):

Salario es el estipendio pagado por el empleador al trabajador en virtud del contrato de trabajo; El salario se paga por días de trabajo y en tal caso se denomina salario diario; por unidades de trabajo o por tareas. La remuneración que corresponde al trabajador por el mismo concepto. El salario, durante meses, sin eliminar los días no laborables.

C) SALARIO BÁSICO UNIFICADO (SBU) LEGAL VIGENTE

De acuerdo con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-300, se establece que a partir del 1 de enero de 2025, el salario básico unificado del trabajador ("SBU") en general se fija en cuatrocientos setenta dólares de los Estados Unidos de América (US\$470.00); incluidos los salarios de los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas, trabajadores domésticos, trabajadores de la maquila, colaboradores de microempresas y artesanos. Sin embargo, es necesario mencionar que el empleador y el trabajador pueden acordar libremente su salario, pero siempre respetando el mínimo legal. El monto del salario base será determinado por el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o por el Ministerio de Relaciones Laborales a falta de acuerdo en el Consejo. (Art. 81 del Código del Trabajo).



D) ESPECIFICACIONES:

Por acuerdo escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder el límite fijado, siempre que se haga con la autorización del inspector de Trabajo y se observen los siguientes requisitos (artículo 55 del Código de Trabajo):

JORNADA COMPLEMENTARIA: Es la que se desarrolla dentro de la jornada laboral del trabajador. Si se realizan durante el día o hasta las 0h, el empresario abonará la remuneración correspondiente a cada una de las horas adicionales más un recargo del cincuenta por ciento. Si este horario es entre las 0h y las 06h, el trabajador tendrá derecho a un recargo del cien por cien. Se permite hasta un máximo de 12 horas adicionales por semana.

HORA EXTRAORDINARIA: Es la que tiene lugar durante los días de descanso y festivos. Deben pagarse con un recargo del cien por ciento.

E) BUCLES DE PAGO PREVIO

El plazo para el pago de los salarios no podrá exceder de una semana, y el pago de los salarios, no más de un mes. Deberá pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. (Art. 83 Código del Trabajo).

F) VIAJE

Son una determinada suma de dinero que el empleador reconoce al trabajador para cubrir los gastos de manutención, transporte y alojamiento

incurridos para el cumplimiento de sus funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, el pago de esto se regirá por el reglamento interno de la empresa.

G) PAGOS QUE SE PACTAN COMO NO SALARIALES

El Salario Base no incluye los ingresos en dinero, especie o servicios, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y complementarios, comisiones, participación en utilidades, fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, viáticos o subsidios ocasionales, remuneraciones complementarias, o cualquier otra remuneración que tenga carácter normal o convencional y todas las que determine la Ley. (Art. 81 Código de Trabajo).

JORNADA LABORAL

A) TIEMPO ORDINARIO DE TRABAJO

La jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, por lo que no excederá de cuarenta horas semanales, salvo que la ley disponga otra cosa. (Art. 47 Código del Trabajo). El turno de noche, entendido como aquel que se desarrolla entre las 19:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a la misma remuneración que el trabajo diurno, incrementado en un veinticinco por ciento (Art. 49 del Código del Trabajo).

Los sábados y domingos serán de descanso forzoso, sin embargo, si por las circunstancias no

se pudiere interrumpir el trabajo en dichos días, se designará otro tiempo igual (dos días consecutivos de la semana) para el descanso, previo acuerdo entre empleador y trabajadores. (Art. 50 y 51 del Código de Trabajo).

El descanso semanal obligatorio se pagará con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, es decir, dos días, según la naturaleza del trabajo o industria. (Art. 53 Código del Trabajo).

B) HORARIO ESPECIAL DE TRABAJO

Son horarios especiales y por lo tanto están sujetos a autorización del Ministerio de Trabajo, todos aquellos horarios que por necesidades específicas ya sean internas o externas a la industria o negocio, conlleven las siguientes características:

- a) Que impliquen laborar más de cinco días consecutivos y contemplen días de descanso adicionales o acumulados a los establecidos para la jornada ordinaria;
- b) Que impliquen trabajo durante menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso de menos de dos días consecutivos.
- c) Que impliquen horarios rotativos, ya sean diurnos, nocturnos o mixtos.

Además, son horarios especiales, los determinados en las nuevas Tipologías Contractuales, por lo tanto, para la correcta aplicación de estas, el empleador deberá solicitar la autorización correspondiente de

horarios especiales a través del Sistema que el Ministerio de Trabajo determine para tal efecto, es decir, en los casos que:

- Se trata de una jornada laboral a tiempo parcial de 36 horas semanales, que podrá distribuirse hasta seis días a la semana.
- Impliquen una jornada especial de 40 horas semanales, que podrán distribuirse hasta seis días a la semana.

(Ministerial Agreement MDT-2018-0219).

OBLIGACIONES DE EJECUCIÓN

IESS	Porcentajes de contribución	Empleador-11.15%
		Empleado- 9.45 %
SUBSIDIO DE ENFERMEDAD	Porcentajes de contribución	El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social pagará el 75% de la última remuneración
EXTRA HOURS	6h - 0h	Cada una de las horas extras se pagará con un recargo del 50%
	0h - 6h	Cada una de las horas extras se abonará con un recargo máximo
HORAS ADICIONALES	Aplica para días de descanso y feriados	Cada una de las horas extras se abonará con un recargo máximo

A) OBLIGACIONES MENSUALES

SUBSIDIO POR ENFERMEDAD: En caso de enfermedad del trabajador, el IESS pagará el 75% de la última remuneración, desde el cuarto día hasta los 6 meses. Por maternidad: se abona el 75% de la última remuneración, desde el primer día hasta un total de 84 días.



SEGURO GENERAL DE RIESGOS LABORALES: El Seguro General de Riesgos Laborales protege a los asegurados y empleadores en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mediante la aplicación de programas de prevención en Seguridad y Salud en el Trabajo y acciones de reparación en las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación física y mental, y la reinserción al mercado laboral.

gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hayan laborado más de cinco años en la misma empresa o con el mismo empleador tendrán derecho a un día adicional de vacaciones por cada uno de los años excedentes. Las vacaciones se pagarán de la siguiente manera (artículo 69 del Código de Trabajo):

$$\frac{[\text{SUELDO MENSUAL} * 12] + \text{HORAS EXTRAS Y COMISIONES}}{24}$$

24

B) OBLIGACIONES ANUALES

VACACIONES: Todo trabajador tendrá derecho a

DÉCIMO TERCER SUELDO: Es una prestación percibida por los trabajadores en relación de dependencia y corresponde a una retribución equivalente a una doceava parte de toda la retribución que hubieran percibido durante el año natural. La fecha límite para el pago es el 24 de diciembre.

SUELDO DE LOS SALARIOS PERCIBIDOS (01 DE DICIEMBRE - 30 DE NOVIEMBRE) +H. EXTRAS + H. SUPLEMENTARIO + COMISIONES

DIVIDIDO PARA 12

DÉCIMO CUARTO SUELDO: Los trabajadores recibirán un bono anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada que se pagará hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazonía (Art. 113 Código de Trabajo).

SBU (\$450) PARA 2025

FONDOS DE RESERVA: Es un derecho laboral adquirido por todo trabajador que preste servicios por más de un año a un mismo empleador o empresa.

REMUNERACIÓN RECIBIDA MENSUALMENTE X 0.833

OBLIGACIONES APLICABLES A DETERMINADOS TRABAJADORES

LICENCIA DE MATERNIDAD: Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en el caso de partos múltiples, el período se extiende por diez días adicionales. La

ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico expedido por un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y, en su defecto, por otro profesional; Certificado en el que conste la fecha probable del encierro o la fecha en que ocurrió el hecho. (Art. 152 Código del Trabajo).

LICENCIA DE PATERNIDAD: El padre tiene derecho a una licencia con remuneración de quince días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto sea por parto normal; en los casos de partos múltiples o por cesárea se extenderá por cinco días más. (Art. 152 Código del Trabajo).

En los casos en que la hija o el hijo hayan nacido prematuros o en condiciones de especialwith a degree of severe disability, the father may have paid leave for twenty-five days. (Art. 152 Labor Code).

DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El acta de finiquito es el documento que formaliza, de manera detallada, los valores entregados al trabajador como parte de su liquidación una vez que la relación laboral haya finalizado. Además, menciona las razones de la terminación, ya sea por mutuo acuerdo, desahucio, despido intempestivo o renuncia voluntaria, entre otras descritas en la Ley.

A) CAUSALES DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En el Código de Trabajo Capítulo IX se detalla:

“De la terminación del Contrato de Trabajo”:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador.

B) BONIFICACIONES E INDEMNIZACIONES

En caso de que el trabajador haya laborado un año consecutivo en la misma empresa tendrá derecho a bonificaciones adicionales a las previstas en la ley y estas son conocidas como

Bonificación por Desahucio e Indemnización por Despido Intempestivo los cuales se encuentran detallados en el Capítulo X del código de trabajo.

“Art. 185.- Bonificaciones por desahucio. - En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.”

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

Cabe mencionar que la bonificación por desahucio se incluye dentro del finiquito y se multiplica por cada año laborado tomando como base la última remuneración completa recibida por parte del trabajador incluyendo (Sueldo + Comisiones + Horas Extras y Otras bonificaciones declaradas en el IESS).

Otra de las causales por la que la relación laboral puede terminar y genera con su accionar un

Otra de las causales por la que la relación laboral puede terminar y genera con su accionar un rubro adicional es el Despido Intempestivo:

“Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo. - El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo.”

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuado o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

C) BENEFICIOS SOCIALES

El acta de finiquito también incluye aquellas

provisiones laborales a los que tiene derecho el trabajador durante su permanencia en la empresa y son detalladas a continuación:

VACACIONES NO GOZADAS: Si el trabajador no ha tomado las vacaciones anuales que le corresponden (15 días), se le debe pagar un valor proporcional al tiempo trabajado.

Cálculo Vacaciones: (Salario mensual / 24) x días de vacaciones no gozados.

DÉCIMO TERCER SUELDO (BONIFICACIÓN NAVIDEÑA): Es un salario adicional equivalente a la doceava parte de las remuneraciones recibidas en el año. Se calcula de manera proporcional al tiempo trabajado.

Cálculo: (Suma de salarios del año / 12) x meses trabajados.

DÉCIMO CUARTO SUELDO (BONIFICACIÓN ESCOLAR): Es un salario básico unificado (SBU) adicional que se paga anualmente. Se calcula de manera proporcional al tiempo trabajado.

Cálculo: (SBU / 12) x meses trabajados.

SBU en 2025: \$470 USD.

FONDO DE RESERVA: Es un valor equivalente al 8.33% del salario mensual del trabajador si ha trabajado más de un año. Se paga mensualmente o al final del contrato, dependiendo de lo acordado.

Cálculo: (Salario mensual x 8.33%) x meses trabajados.

D) ACTA DE FINIQUITO, SUELDOS Y OTROS

BENEFICIOS

En caso de que la relación laboral concluya antes de fin de mes, dentro de la liquidación se podrán agregar las remuneraciones pendientes, así como los descuentos (Prestamos, Anticipos, Aporte 9.45% IESS, entre otros) que sean debitados al colaborador de manera mensual.

Si eres empleador recuerda que, para proceder con la elaboración del Acta de Finiquito, previamente debes ingresar el aviso de salida en el SUT (Sistema Único de Trabajo).

Una vez comunicada la novedad al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, se procede con la elaboración del Finiquito en la página del SUT.

Se entrega la liquidación al colaborador se debe subir escaneada la constancia del comprobante de pago y el acta de finiquito firmada tanto por el Empleador como el Ex- Trabajador y estos documentos en físico deben reposar en los archivos de personal de la empresa.

Es importante destacar que, en cualquier causal de determinación de la relación laboral, los derechos del trabajador deben ser respetados, y se deben liquidar los haberes pendientes conforme a la ley. El Ministerio de Trabajo de Ecuador es la entidad encargada de supervisar y garantizar el cumplimiento de estas disposiciones.

Tanto empleadores como trabajadores deben conocer estos derechos y obligaciones al momento de finalizar una relación laboral, y que

cualquier desacuerdo sobre el finiquito o liquidación pueda ser resuelto a través de la autoridad competente, como el Ministerio de Trabajo de Ecuador.

