

NORMATIVA LEGAL SEGÚN EL CÓDIGO DE TRABAJO

1. Terminología relevante a la mano de obra

a. Definición de trabajador:

Es la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, se lo conoce también como obrero o empleado.

b. Definición de empleador:

La persona o entidad que contrata a los trabajadores para que ejecuten una obra o presten un servicio

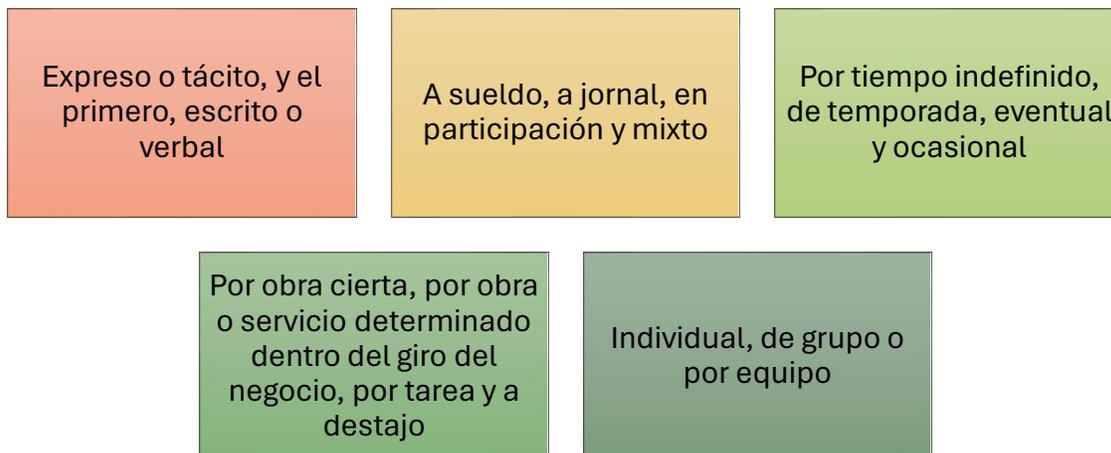
c. Derecho laboral:

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita y no podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. (Art 3)

d. Ventajas del trabajador

Irrenunciabilidad de derechos	Aplicación favorable al trabajador
<ul style="list-style-type: none">• Los derechos del trabajador son irrenunciables	<ul style="list-style-type: none">• En caso de duda sobre el alcance de la normativa en el ámbito laboral se aplicará en el sentido más favorable a los trabajadores

e. Clasificación de contrato individual de trabajo



2. Regulaciones sobre Jornada Laboral, Descansos y Vacaciones

a. Jornada laboral

Jornada máxima	Jornada especial	Jornada nocturna
<ul style="list-style-type: none">• 8 horas diarias• 40 horas a la semana	<ul style="list-style-type: none">• Según el sector y por turnos	<ul style="list-style-type: none">• De 19h00 a 06h00 y se debe pagar un recargo del 25%

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.

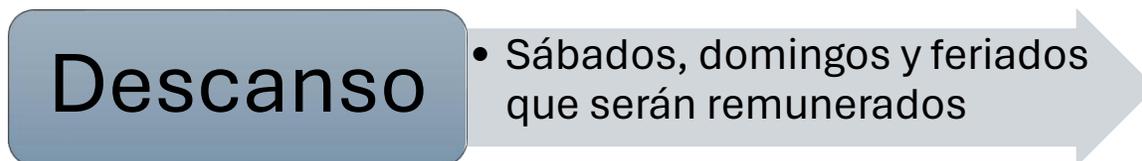
El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 48.- Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor.

La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Art. 49.- Jornada nocturna.- La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

b. Descansos



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.

Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.

Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas:

1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable. Cuando esto ocurra no es necesario que preceda autorización del inspector del trabajo, pero el empleador quedará obligado a comunicárselo dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente, bajo multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, que impondrá el inspector del trabajo.

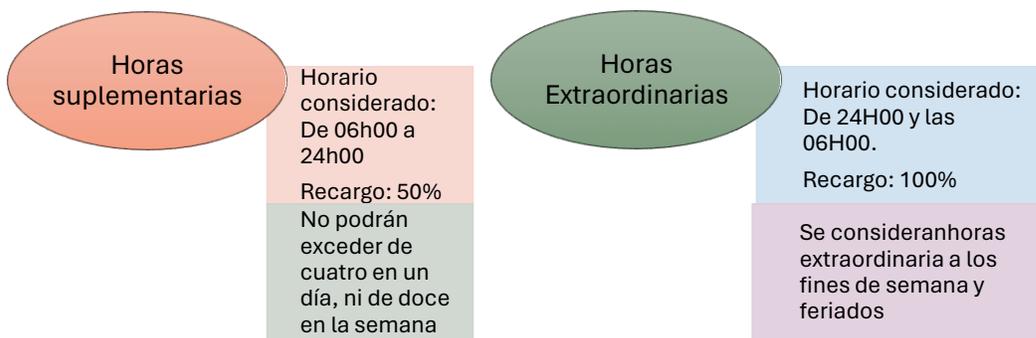
En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro; y,

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irrogue perjuicios al interés público.

Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior a la remuneración mínima.

c. Horas extras



Art. 55.- Remuneración por horas suplementarias y extraordinarias.- Por convenio escrito entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en los artículos 47 y 49 de este Código, siempre que se proceda con autorización del inspector de trabajo y se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de

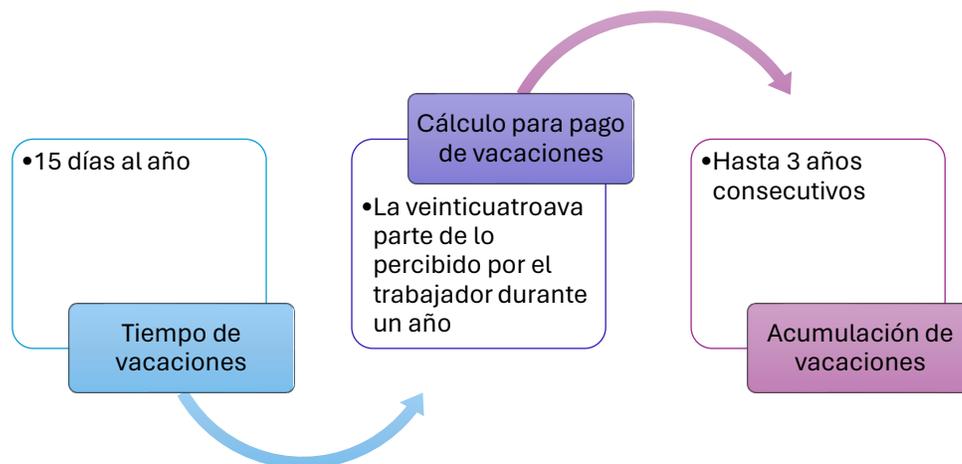
recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo.

Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

d. Vacaciones anuales



Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

Art. 70.- Facultad del empleador.- La elección entre los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero, corresponderá al empleador.

El derecho al goce del beneficio por antigüedad de servicios rige desde el 2 de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro.

Art. 71.- Liquidación para pago de vacaciones.- La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorias que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

Si el trabajador fuere separado o saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones, percibirá por tal concepto la parte proporcional al tiempo de servicios.

Art. 72.- Vacaciones anuales irrenunciables.- Las vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto en el artículo 74 de este Código.

Art. 74.- Postergación de vacación por el empleador.- Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente.

En este caso, si el trabajador no llegare a gozar de las vacaciones por salir del servicio, tendrá derecho a las remuneraciones correspondientes a las no gozadas, con el ciento por ciento de recargo.

Art. 75.- Acumulación de vacaciones.- El trabajador podrá no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año.

Art. 76.- Compensación por vacaciones.- Si el trabajador no hubiere gozado de las vacaciones tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo. La liquidación se efectuará en la forma prevista en el artículo 71 de este Código.

e. Subsidios

Los subsidios se fijarán en el contrato colectivo de trabajo.

Art. 220.- Contrato colectivo.- Es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

Ejemplo de las condiciones respecto a subsidios fijadas en el contrato colectivo:

Familiar	Antigüedad	Alimentación	Transporte
<ul style="list-style-type: none"> • 1% del SBU por cada hijo hasta los 18 años 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.25% de la RMU * años laborados 	<ul style="list-style-type: none"> • 3.50 por persona y día laborado 	<ul style="list-style-type: none"> • 0.50 por cada día laborado

- **SUBSIDIO FAMILIAR.**- La empresa pagará un subsidio familiar mensual del 1% del salario básico unificado por cada hija y/o hijo hasta los dieciocho (18) años de edad; sin embargo, se pagará este subsidio por las hijas y/o hijos con discapacidad de cualquier edad, que hayan acreditado legalmente La situación de discapacidad.
- **SUBSIDIO DE ANTIGÜEDAD.** - La empresa pagará la suma equivalente al 0.25% de la remuneración mensual unificada multiplicada por el número de años laborados en la Institución. Desde la fecha de la unificación de la remuneración.
- **SERVICIO DE ALIMENTACION.** - El servicio de alimentación por un monto de tres dólares con cincuenta centavos (USD 3.50) por persona y por día Laborado, valor que será acreditado en los roles de pago mensuales de cada trabajador, siempre que la institución no pueda proveer dicho servicio.
- **SERVICIO DE TRANSPORTE.** - la empresa proveerá de transporte a los trabajadores tanto para la entrada como para la salida del trabajo y en el caso de no contar con el servicio de transporte, se podrá pagar a cada trabajadora o trabajador, el valor de cincuenta centavos (USD \$0.50) por cada día laborado.

MANO DE OBRA

1. Definición:

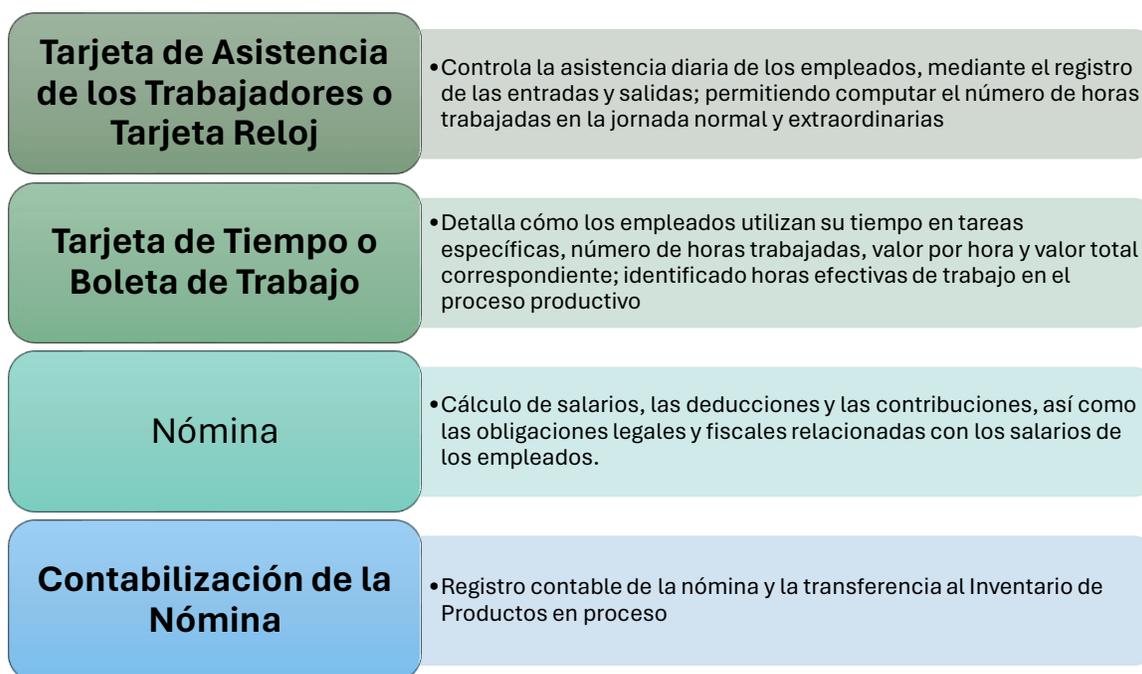
La mano de obra se refiere al esfuerzo humano empleado en la producción de bienes y servicios, que incluye tanto el trabajo físico como el intelectual realizado por los empleados, y se clasifica generalmente en dos tipos:

Mano de obra directa	Mano de obra indirecta
<ul style="list-style-type: none"> •Directamente involucrado en la fabricación de productos •Ejemplo: Operarios de costura •Incluye: sueldos, beneficios sociales 	<ul style="list-style-type: none"> •Incluye el trabajo que apoya el proceso de producción pero no puede ser atribuido directamente a la creación de productos específicos. •Ejemplo: supervisores (coordinador de calidad)

2. Administración de la mano de obra



3. Control de la mano de obra



1. Tarjeta reloj

Jornada diurna

Tipo de horas extras	Horario	% de recargo	Observación
Suplementarias (fuera de la jornada laboral)	06h00 a 08h00	50%	Art. 55 CT: No podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana
Jornada Laboral Máxima Diurna	08h00 a 17h00	N/A	Art. 47 CT 8 horas diarias que no exceda de cuarenta horas semanales

Suplementarias	17h00 a 24h00	50%	Art. 55 CT: N0 podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana
Extraordinarias	24h00 a 06h00	100%	Art. 55 CT: entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo
	Feriados	100%	
	Fines de semana	100%	

Jornada nocturna

Tipo de horas extras	Horario	% de recargo	Observación
Suplementarias (fuera de la jornada laboral)	06h00 a 21h00	50%	Art. 55 CT: N0 podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana
Jornada Laboral Máxima Nocturna De 19H00 a 06H00 del día siguiente	21h00 a 06h00	25%	Art. 49 CT: 8 horas diarias y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.
Extraordinarias	Feriados	100%	Art. 55 CT: El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.
	Fines de semana	100%	

Controla la asistencia diaria de los empleados, mediante el registro de las entradas y salidas; permitiendo computar el número de horas trabajadas en la jornada normal y extraordinarias

EMPRESA INDUSTRIAL "XY" TARJETA RELOJ								
Nombre del Trabajador: Juan Benavides					Código: 042			
Jornada -----								
Semana: Del 1 al 5 de junio de 20...								
Mes: Junio								
Fecha	Entrada	Salida	Entrada	Salida	Horas Jornada	Horas Suplementarias	Horas Extraordinarias	Total
06-01	8h00	12h00	13h00	18h00	8	1,0		9,0
06-02	8h00	12h00	13h00	19h30	8	2,5		10,5
06-03	8h00	12h00	13h00	18h30	8	1,5		9,5
06-04	16h00	02h00			8		2	10,0
06-05	16h00	02h00			8		2	10,0
Resumen: Total jornada 40 horas								
Total horas suplementarias 5 horas								
Total horas extraordinarias 4 horas								
Total horas 49 horas								

RESUMEN DE LAS TARJETAS RELOJ

Semana: del 1 al 5 de junio de 201...

Nómina	Horas-Jornada	Horas suplementarias	Horas extraordinarias	Total
J. Benavides	40	5	4	49
N. Muñoz	40	--	--	40
C. Jijón	35	5	1	41
L. Machado	40	10	4	54
M. Viteri	40	6	2	48

2. Tarjeta de tiempo

La tarjeta de tiempo permite establecer el uso del tiempo de los empleados en tareas específicas, número de horas trabajadas, valor por hora y valor total correspondiente; identificado las horas efectivas de trabajo en el proceso productivo.

Esta tarjeta garantiza que las horas que se indican en la tarjeta reloj han sido realmente trabajadas, además permite determinar el tiempo que el trabajador ha dedicado a actividades ajenas al proceso productivo, el mismo que se considera como mano de obra indirecta tales como: labores de mantenimiento, aseo, preparación de máquinas, etc y el tiempo ocioso o no productivo que puede darse por inconvenientes en la producción tales como: el corte de energía eléctrica, averías en la maquinaria, reuniones sindicales, permisos para atención médica, etc.

Los recargos por horas suplementarias y extraordinarias que se pagan a los obreros de producción (mano de obra directa) se consideran como mano de obra indirecta y por lo tanto forman parte del tercer elemento del costo "Costos Indirectos de Fabricación"

EMPRESA INDUSTRIAL "XY"						
TARJETA DE TIEMPO						
Fecha: 1 de junio de 201...						
Nombre del Trabajador: Juan Benavides				Código: 042		
Departamento: Hilatura						
Salario por Hora: \$ 5,00						
Orden de Producción No.	Detalle	Hora de Inicio	Hora de Término	Horas Empleadas	Valor por Hora	Valor Total
001		8h00	12h00	4	5,00	20,00
	Mantenimiento	13h00	14h00	1	5,00	5,00
002		14h00	17h00	3	5,00	15,00
	Reparación Maquinaria	17h00	18h00	1	5,00	5,00
	Total			9 horas		\$ 45,00
f) Jefe de Producción						

RESUMEN DE LAS TARJETAS RELOJ
Semana: del 1 al 5 de junio de 201...

Nómina	Horas-Jornada	Horas suplementarias	Horas extraordinarias	Total
J. Benavides	40	5	4	49
N. Muñoz	40	--	--	40
C. Jijón	35	5	1	41
L. Machado	40	10	4	54
M. Viteri	40	6	2	48

RESUMEN DE LAS TARJETAS DE TIEMPO
Semana del 1 al 5 de junio de 20...

Nómina	Total horas	Horas Mano de Obra Directa	Horas Trabajo Indirecto	Tiempo Ocioso	Salario Hora
J. Benavides	49	43	5	1	5,00
N. Muñoz	40	38	2	--	4,50
C. Jijón	41	35	4	2	4,00
L. Machado	54	40	8	6	4,00
M. Viteri	48	42	3	3	4,00

3. Nómina de pagos

Se elabora con base a las tarjetas reloj; se puede realizar de manera mensual o quincenal. Es el resumen de los ingresos: Cálculo de salarios, horas extraordinarias y suplementarias y otros beneficios; menos las deducciones como el aporte individual al IESS, impuesto a la renta y otras obligaciones adquiridas por el trabajador (anticipos, préstamos quirografarios e hipotecarios, etc.).

EMPRESA INDUSTRIAL: _____

NÓMINA DE PAGOS

PERÍODO:

N	Nombres	Cargo	Salario	Aporte Patronal	Décimo Tercer Sueldo	Décimo Cuarto Sueldo	Fondos de Reserva	Subsidios	Horas Extras	Aporte Individual	Préstamos al IESS	Impuesto a la Renta	Líquido a Pagar

DETALLE	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	FIRMA
ELABORADO			
APROBADO			

4. Contabilización de la nómina

1) Asiento para registrar la mano de obra directa (Nómina)

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	PARCIAL	DEBE	HABER
		-----1-----			
		MANO DE OBRA DIRECTA		XXXX	
		Salarios	XXXX		
		Horas Extras (Recargos excluidos)	XXXX		
		Subsidios	XXXX		
		Aporte Patronal IESS	XXXX		
		Decimo Tercer sueldo	XXXX		
		Décimo cuarto sueldo	XXXX		
		Fondo de Reserva	XXXX		
		Vacaciones	XXXX		
		IESS POR PAGAR			XXXX
		Aporte Individual por pagar	XXXX		
		Aporte patronal por pagar	XXXX		
		Préstamos por pagar	XXXX		
		ANTICIPOS			XXXX
		PROVISIONES PATRONALES POR PAGAR			XXXX
		Vacaciones por pagar	XXXX		
		BANCOS			XXXX
		P/R la nómina del personal de producción del mes de _____			

2) Asiento para registrar la transferencia de Mano de Obra Directa a Inventario de Productos en Proceso

FECHA	CÓDIGO	DETALLE	PARCIAL	DEBE	HABER
		-----2-----			
		INVENTARIO DE PRODUCTOS EN PROCESO		XXXX	
		MANO DE OBRA DIRECTA			XXXX
		P/R transferencia de la nómina del mes de _____			