STUDIO LEGALE MISURACA-
Avvocati, Fiscalisti& Associati
Law Firm in Italy

ROMA
MILANO
BOLOGNA

info@smaf-legal.com misuraca@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

ECUADOR

NORMATIVA DEL LAVORO IN ECUADOR
di
Avv. Francesco Misuraca
www.smaf-legal.com

Permessi di lavoro

Gli stranieri che intendono lavorare in Ecuador possono ottenere un permesso temporaneo o permanente.

I Visa sono concessi dalla Direzione generale degli stranieri (Dirección General de Extranjería) e sono dei seguenti tipi principali:

- 10-II (investitori per almeno 3.747 dollari Usa, dato del 1999);
- 10-III (investitori per 6.424 dollari Usa nel 1999);
- 10-IV (agenti di società straniere);
- 10-IV (tecnici a contratto);
- 10-V (professionisti con titolo universitario);
- 12-VI (tecnico a tempo).

ROMA
Via Savoia, 78, 00198
Tel.: + 39 (0)6 92938008
Fax.: + 39 (0)6 89281051

MILANO
Via Monti 8, 20123
Tel.: + 39 (0)2 00615017
Fax: + 39 (0)2 700508100

BOLOGNA
Via Urbana 5/3, 40123
Tel. : + 39 (0)51 6440543
Fax: + 39 (0)51 0952565

STUDIO LEGALE MISURACA-
Avvocati, Fiscalisti& Associati
Law Firm in Italy

ROMA
MILANO
BOLOGNA

info@smaf-legal.com misuraca@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Panoramica sul lavoro ecuadoriano

Il lavoro ecuadoriano è disciplinato dal Codice del lavoro (Codigo del Trabajo).
L'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere per un totale di 40 ore settimanali e gli straordinari godono di una maggiorazione retributiva che va dal 25 al 100% del minimo contrattuale.

Gli impiegati godono di un periodo medio di ferie di 15 giorni lavorativi l'anno, gli operai di 9. Più precisamente durante il primo anno di lavoro nella stessa impresa, il lavoratore ha diritto a 15 giorni di ferie pagati e a partire dal 6° anno ha diritto ad un giorno di ferie in più per ogni anno di lavoro, sino ad un massimo di 30 giorni.

Il rapporto di lavoro è risolvibile mediante preavviso di 30 giorni.

Talora è richiesta un'autorizzazione dal Ministero del Lavoro per poter licenziare uno o più dipendenti.

Da notare che nel caso in cui i motivi del licenziamento non siano validi, in base al parere del Ministero, il quale non conceda l'autorizzazione, allora il licenziamento potrà essere egualmente effettuato, previa corresponsione di un'indennità stabilita dalla legge.

Le controversie in materia di lavoro sono risolte, in prima istanza, da uno speciale Dipartimento di mediazione del Ministero del Lavoro. In caso di mancata risoluzione della vertenza si può adire a una Corte arbitrale costituita da un Ispettore del Ministero e due rappresentanti per ciascuna parte contendente.

La base imponibile del calcolo dei contributi ai fini previdenziali risulta dal salario di base, dal salario supplementare aziendale, dagli straordinari e dalle provvigioni, ad eccezione di ogni emolumento aggiuntivo (tredicesima, ecc.).

I contributi sono pro-quota a carico del datore di lavoro e del lavoratore (9,35% per il lavoratore e 12,15% per il datore, entrambi sulla base del salario mensile).

ROMA
Via Savoia, 78, 00198
Tel.: + 39 (0)6 92938008
Fax.: + 39 (0)6 89281051

MILANO
Via Monti 8, 20123
Tel.: + 39 (0)2 00615017
Fax: + 39 (0)2 700508100

BOLOGNA
Via Urbana 5/3, 40123
Tel. : + 39 (0)51 6440543
Fax: + 39 (0)51 0952565

info@smaf-legal.com misuraca@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Il datore di lavoro deve corrispondere due contributivi supplementari, ciascuno dello 0,5% del salario, a favore del Servizio ecuadoriano di addestramento professionale (Servicio Ecuatoriano de Capacitacion Profesional - Secap) e dell'Istituto ecuadoriano per l'educazione (Instituto Ecuatoriano de Credito Educativo - Iece).

Il datore di lavoro deve anche pagare una mensilità complessiva di retribuzione all'anno per costituire un fondo d'accantonamento (Fondo de Reserva) a partire dal secondo anno di servizio del lavoratore.

Ne deriva la base per la pensione del lavoratore, il cui diritto matura dopo 25 anni di lavoro.

L'importo dipende dall'età e dalla durata di ciascun periodo lavorativo. La pensione così calcolata è analoga al Trattamento di fine rapporto o Tfr italiano, è custodita e gestita dal datore di lavoro ed è versata al lavoratore al termine dei 25 anni di servizio.

Ente preposto alla sorveglianza degli Istituti di previdenza sociale è il Ministero del Lavoro e delle Risorse Umane (Ministerio de Trabajo y Recuros Humanos), il quale compie ispezioni e vigilanze.

L'Ente preposto alla previdenza sociale in Ecuador è l'Istituto ecuadoriano di

previdenza sociale (Istituto Ecuatoriano de Seguridad Social o Iess), questo ente ha doveri di gestione delle pensioni, assistenza sanitaria e altre previdenze.

In Ecuador sono consentiti e tutelati il diritto d'Associazione e la Costituzione di sindacati.

I principali sindacati sono: Frente Unitario de Trabajadores (Fut), Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (Cedoc), Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (Ceosl), Confederación de Trabajadores Ecuatorianos (Cte).

info@smaf-legal.com misuraca@smaf-legal.com
www.smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

La contrattazione collettiva fissa le condizioni generali del rapporto di lavoro per categorie di lavoratori ed ha durata biennale. Anche lo sciopero è previsto e tutelato quale strumento di pressione nelle controversie di lavoro.

Specificità disciplinari del Codice del lavoro ecuadoriano

Il contratto di lavoro può essere tacito o orale, a libera prova da parte del lavoratore (art. 12 del Codice del lavoro), sebbene sia richiesta rigorosamente la prova scritta (artt. 21 e ss.).

La durata minima è in ogni caso di 1 anno (art. 14) sia per contratti a tempo determinato che indeterminato. Il periodo di prova è al massimo di 90 giorni.

Esistono comunque contratti dovuti ad esigenze temporanee (interinali, eventuali, occasionali) la cui durata è eccezionalmente al massimo di 6 mesi o 1 anno (art. 17).

L'età minima per lavorare è 18 anni, si richiede un'autorizzazione espressa dei genitori o tutori per lavoratori maggiori di 14 e minori di 18 anni (art. 35 Codice del lavoro). Al riguardo, il lavoro minorile è rigidamente disciplinato.

Per esempio, i minori devono godere di tempo libero per frequentare le scuole (art. 135), il massimo monte ore di lavoro è di 30 per settimana (art. 136), il lavoro notturno è vietato (art. 137) e determinate occupazioni sono rigidamente inibite ai giovani lavoratori (art. 138: fabbriche chimiche, lavoro con esplosivi, pesca, distillerie, ecc.).

Da notare che il datore di lavoro deve allestire trasporti a suo carico per lavoratori in numero di 50 o più, quando l'azienda dista più di 2 chilometri dalla città più vicina (art. 42). Deve anche allestire scuole per i figli dei lavoratori nello stesso caso, mentre nel caso di 10 o più lavoratori il datore deve anche provvedere ai beni di prima necessità a

prezzo di costo per la loro sussistenza, a pena di sanzioni (art. 42); il valore di tali beni sarà trattenuto dalla paga o salario.

L'impegno del datore di lavoro a pagare la retribuzione del lavoratore, è garantito attraverso la sanzione della minaccia del pagamento del triplo delle retribuzioni non pagate nell'ultimo trimestre (ed oltre, se il mancato pagamento copre un periodo maggiore), più rivalutazione (art. 94).

Il datore deve distribuire tra i lavoratori il 15% degli utili, realizzati dall'impresa (e accertabili mediante dichiarazione fiscale per l'imposta sui redditi), in ragione del 10% a favore di tutti lavoratori senza distinzione e del restante 5% a favore di lavoratori con famiglia a carico (art. 97). Sono esentati dalla distribuzione d'utili le imprese artigiane (art. 101).

I lavoratori hanno diritto alla tredicesima (artt. 111 e ss.), è anche prevista la quattordicesima (art. 113).

Riforme del diritto del lavoro

Nel giugno 2001 una riforma del Codice ha interessato la liquidazione della pensione dei lavoratori, che in nessun caso potrà essere superiore al salario di base medio dell'ultimo anno né inferiore a 30 dollari americani al mese o di 20 dollari in caso di doppia pensione (cumulo pensionistico).

Vi è poi la legge 13 del 2003 che ha regolato il processo del lavoro in forma orale, avviando una semplificazione del contenzioso, mentre la legge 10 del 2003 ha riformato l'art. 113 del Codice del lavoro in relazione alla quattordicesima, riconoscendola anche ai pensionati e ai lavoratori che hanno ricevuto una liquidazione anticipata.