Este documento ha sido descargado de las bases de datos de LEXIS exclusivamente con el propósito de consulta. Te recordamos que la comercialización o divulgación del contenido sin autorización previa está estrictamente prohibida.

CÓDIGO DEL TRABAJO

Tipo norma: Codificación
Fecha de publicación: 2005-12-16
Estado: Reformado
Fecha de última reforma: 2026-04-09

Número de Norma: 17
Tipo publicación: Registro Oficial Suplemento
Número de publicación: 167

H. CONGRESO NACIONAL

CODIFICACIÓN 2005-017

LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformatorias a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida"; no se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados "Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938", y "Reglas para la aplicación del artículo anterior", respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtitulado "Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955" armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989 ; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en

atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos 552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector.

De igual manera, en esta codificación se han codificado y sistematizado los textos de los siguientes artículos que constan con la nueva numeración: Texto del artículo 35 de conformidad a lo establecido en el Convenio con la OIT No. 138, y al Código de la Niñez y Adolescencia que derogó el Código de Menores; el artículo 87 en concordancia al Convenio No. 95 con la OIT, ratificado por el Ecuador que admite el pago con cheque o acreditación en cuenta; en el artículo 97 no se incluyen tres incisos introducidos por la Ley 2000-1, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 144 del 18 de agosto del 2000 , que fueron declarados inconstitucionales por resolución del Tribunal Constitucional No. 193, publicada en el Primer Registro Oficial Suplemento No. 234 del 29 de diciembre del 2000 ; el artículo 472 se armoniza de conformidad con el artículo 4 del Convenio 87 con la OIT: Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948; y, el artículo 493 se armoniza conforme lo establecido en el Decreto 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 del 30 de noviembre de 1998 , que crea la Dirección Regional de Ambato.

Acogiendo las observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, se ha ordenado sistemáticamente las siguientes disposiciones que constan con la nueva numeración: El texto del artículo 2; el segundo inciso del artículo 3; se agrega un inciso al artículo 48; el artículo 79; inciso final del artículo 97; el artículo 99; en los artículos 104 y 107 se sustituyen las referencias del "Ministerio de Economía y Finanzas" por "Servicio de Rentas Internas"; los textos de los artículos 136 y 150; se agregan dos incisos al artículo 157; en el artículo 158 se armoniza el número 1 y se suprime el número 4; redacción del número 4 del artículo 161; y, se agrega un inciso al artículo 262.

Adicionalmente, no se incluyen disposiciones de la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana, que fueron declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional conforme Resolución No. 193-2000 TP, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 234 del 29 de diciembre del 2000 .

Finalmente, se han incluido las disposiciones que regulan el procedimiento oral en la solución de controversias individuales de trabajo, que en esta codificación constan en los artículos 575 al 588 inclusive, así como las Disposiciones Transitorias correspondientes.

TÍTULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 325*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INCOMPETENCIA POR LA MATERIA, 13-mar-1957*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 24-feb-1975*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CONTRADICHA POR EL TRIBUNAL CONTENCIOSO, 01-mar-1977*
- *Gaceta Judicial, INQUILINO O GUARDIAN, 28-mar-1977*
- *Gaceta Judicial, NEXO JURIDICO LABORAL, 16-dic-1983*
- *Gaceta Judicial, EMPLEADOS CIVILES EN LAS EMPRESAS DE LAS FUERZAS ARMADAS, 24-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, REGIMEN LABORAL Y POLICIAL, 15-nov-1994*

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social.

El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 66, 325*

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 66*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SERVICIOS LICITOS LABORALES, 04-jun-1974*
- *Gaceta Judicial, LABORES DE SERVICIO SOCIAL A LA COMUNIDAD, 16-sep-1987*

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR, 10-sep-1958*
- *Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL ANTE JUEZ, 12-nov-1969*
- *Gaceta Judicial, ACTA TRANSACCIONAL LABORAL, 15-feb-1985*
- *Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 29-nov-1985*
- *Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 12-abr-1988*
- *Gaceta Judicial, DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR, 13-mar-1996*
- *Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 09-sep-1997*
- *Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 14-jul-1998*
- *Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO, 02-sep-1998*
- *Gaceta Judicial, EFECTO RETROACTIVO DE CONTRATO COLECTIVO, 08-sep-1998*

Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PRESUNCION DE RELACION LABORAL, 11-nov-1986*
- *Gaceta Judicial, PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR, 08-feb-1988*
- *Gaceta Judicial, IMPULSO DEL PROCESO EN JUICIOS LABORALES, 31-mar-1989*
- *Gaceta Judicial, PROTECCION JURISDICCIONAL AL TRABAJADOR, 23-oct-1990*
- *Gaceta Judicial, HERMENEUTICA JURIDICA Y AMPLIO SENTIDO SOCIAL, 07-sep-1994*
- *Gaceta Judicial, ABANDONO DE LA INSTANCIA EN LO LABORAL, 18-jun-1997*

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 1 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de Mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION LABORAL, 15-nov-1974*

Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, JUSTICIA SOCIAL Y SANA CRITICA, 11-nov-1988*
- *Gaceta Judicial, LA LEY EN SENTIDO FAVORABLE AL TRABAJADOR, 13-jul-1989*
- *Gaceta Judicial, SENTIDO MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR, 29-nov-1989*
- *Gaceta Judicial, DUDA EN FAVOR DEL TRABAJADOR, 19-sep-2000*

TÍTULO I
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I
De su naturaleza y especies

Parágrafo 1ro.
Definiciones y reglas generales

Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1454, 1461*
- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 88*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO, 13-may-1944*
- *Gaceta Judicial, AMANUENSES DE NOTARIOS, 06-jun-1944*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 30-sep-1949*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 08-dic-1951*
- *Gaceta Judicial, RELACION DE DEPENDENCIA LABORAL, 27-oct-1955*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 19-nov-1955*

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 22-dic-1955*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO Y DESEMPEÑO FISICO DE LABORES, 12-jul-1957*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 20-jul-1959*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL ENTRENADOR DE FUTBOL, 26-jul-1961*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 14-feb-1963*
- *Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 15-feb-1963*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE ADMINISTRACION, 26-nov-1964*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL JUGADOR DE FUTBOL, 29-abr-1965*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE MATRICERO DE NOTARIA, 15-jun-1966*
- *Gaceta Judicial, RELACION COMERCIAL, NO LABORAL, 02-dic-1966*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 23-may-1973*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 05-jun-1973*
- *Gaceta Judicial, HONORARIOS MEDICOS, 26-jun-1973*
- *Gaceta Judicial, RELACION DE TRABAJO, 03-jul-1973*
- *Gaceta Judicial, NO HAY RELACION LABORAL POR SERVICIOS PROFESIONALES, 17-ago-1973*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 21-ago-1973*
- *Gaceta Judicial, CRUZ ROJA Y RELACION LABORAL, 22-ene-1974*
- *Gaceta Judicial, NO HAY RELACION LABORAL DE MIEMBROS DE CORPORACIONES CIVILES, 08-may-1974*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 23-may-1974*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 25-nov-1974*
- *Gaceta Judicial, PREDICADOR RELIGIOSO, 29-jul-1975*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 29-ago-1975*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO, 30-jun-1976*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS NO LABORAL, 17-ago-1976*
- *Gaceta Judicial, AFILIACION DE TRABAJADOR A CAMARA DE COMERCIO, 26-abr-1977*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 26-jun-1977*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 20-jul-1977*
- *Gaceta Judicial, ENFERMERO SIN TITULO, 21-oct-1977*
- *Gaceta Judicial, RELACION DE DEPENDENCIA, ELEMENTOS, 28-feb-1978*
- *Gaceta Judicial, ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, 09-mar-1978*
- *Gaceta Judicial, EXISTENCIA DE RELACION LABORAL, 24-abr-1978*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 25-abr-1978*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE GERENTE DE COOPERATIVA, 15-jun-1978*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE FUTBOLISTA, 21-dic-1978*

- *Gaceta Judicial, CUATRO ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 30-mar-1979*
- *Gaceta Judicial, PRESUNCIONES, 05-oct-1979*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE ABOGADO, 11-feb-1980*
- *Gaceta Judicial, RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES, 20-feb-1980*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 26-feb-1980*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 28-may-1980*
- *Gaceta Judicial, PROFESOR SOCIO DE COOPERATIVA, 10-jul-1980*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 25-nov-1980*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 25-ago-1981*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 30-nov-1981*
- *Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 09-mar-1982*
- *Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 29-mar-1982*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE TRIPULANTES AEREOS, 30-mar-1982*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL, 22-abr-1982*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 31-mar-1987*
- *Gaceta Judicial, CONTRATACION SIMULADA PARA OCULTAR RELACION LABORAL, 04-may-1988*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 21-nov-1988*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO, 19-jul-1989*
- *Gaceta Judicial, NEGATIVA DE RELACION LABORAL Y PRUEBA POSITIVA, 31-ene-1991*
- *Gaceta Judicial, SERVICIOS PROFESIONALES PERMANENTES, 21-abr-1994*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DE LA RELACION LABORAL, 11-may-1994*
- *Gaceta Judicial, AUDITORES DE ENTIDADES PUBLICAS NO SUJETOS AL CODIGO DE TRABAJO, 31-ago-1994*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DE RELACION LABORAL, 25-ene-1995*
- *Gaceta Judicial, RELACION MERCANTIL Y NO LABORAL, 19-mar-1996*
- *Gaceta Judicial, TRABAJO PROFESIONAL AUTONOMO, 21-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, ALGUACIL DE COACTIVA, 03-mar-1998*
- *Gaceta Judicial, ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 21-sep-1998*
- *Gaceta Judicial, ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 20-abr-1999*
- *Gaceta Judicial, RELACION CIVIL DE MEDICO BANCARIO, 19-may-1999*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DE RELACION LABORAL, 30-ago-1999*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL Y CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES, 13-sep-1999*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE PROFESIONALES, 15-sep-1999*
- *Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 30-ago-2000*
- *Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL DE GERENTE, 12-sep-2000*

- *Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL, 19-feb-2001*
- *Gaceta Judicial, EMPLEADOS DE NOTARIOS Y REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD, 14-may-2001*
- *Gaceta Judicial, EMPLEADOS DE NOTARIAS Y REGISTROS DE LA PROPIEDAD, 22-may-2001*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 15-ago-2001*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL POR MEDIO DE INTERMEDIARIO, 22-ago-2001*
- *Gaceta Judicial, RELACION DE DEPENDENCIA, 05-sep-2001*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE ENCARGADO DE JEFATURA, 17-dic-2001*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE POLICIA MUNICIPAL, 18-feb-2002*
- *Gaceta Judicial, EL GERENTE GENERAL NO TIENE RELACION LABORAL, 16-abr-2002*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE SECRETARIA DE MEDICO, 18-abr-2002*
- *Gaceta Judicial, LIBERTAD DE CONTRATACION LABORAL, 27-may-2002*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL AUDITOR O CONTRALOR, 20-ago-2002*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE APODERADO, 16-sep-2002*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN LA AVIACION CIVIL, 15-oct-2002*
- *Gaceta Judicial, MEDICO DE LA AVIACION CIVIL, 03-dic-2002*
- *Gaceta Judicial, RELACION NO LABORAL EN EL BANCO DE FOMENTO, 03-abr-2003*
- *Gaceta Judicial, INGENIERO CIVIL DEL IESS, 10-abr-2003*
- *Gaceta Judicial, MANDATARIO Y RELACION LABORAL, 28-abr-2003*
- *Gaceta Judicial, FUNCIONARIOS DEL BANCO NACIONAL DE FOMENTO, 07-may-2003*
- *Gaceta Judicial, ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 10-jul-2003*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL SIMULADO, 22-jul-2003*
- *Gaceta Judicial, DEMANDA POR SERVICIO CIVIL Y RELACION LABORAL, 23-jul-2003*
- *Gaceta Judicial, SERVICIOS EN COMISARIATO DEL EJERCITO, 24-jul-2003*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE DEPENDIENTE DE NOTARIA, 07-oct-2003*
- *Gaceta Judicial, SUBGERENTE GENERAL DE EMPRESA, 17-feb-2004*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO SIMULADO LABORAL, 09-mar-2004*
- *Gaceta Judicial, RELACION CIVIL DE LOS EJECUTIVOS BANCARIOS, 15-mar-2004*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL PERSONAL DE TAME, 17-mar-2004*
- *Gaceta Judicial, RELACION JURIDICA DEL PERSONAL DE LA ESPOL, 02-abr-2004*
- *Gaceta Judicial, PERSONAL LIQUIDADO DE LA ECAPAG, 15-abr-2004*
- *Gaceta Judicial, JEFE DE IMPORTACIONES DE PETROECUADOR, 01-jun-2004*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE EMPLEADOS DE NOTARIAS, 20-jul-2004*
- *Gaceta Judicial, MANDATARIO EMPLEADO, 26-oct-2004*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE COMISION Y DEPOSITO MERCANTIL, 26-jul-2006*
- *Gaceta Judicial, SUBORNIZACION O DEPENDENCIA LABORAL, 11-ene-2007*

- *Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL, 31-ene-2007*
- *Gaceta Judicial, INCOMPETENCIA DE LOS JUECES DE TRABAJO, 27-mar-2007*
- *Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL, 12-jul-2007*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 19-jul-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMOS LABORALES, 04-sep-2008*
- *Gaceta Judicial, VERBAL SUMARIO LABORAL, 07-abr-2009*
- *Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 23-abr-2009*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES DE TRABAJO, 25-ago-2009*
- *Gaceta Judicial, TERMINACION DE RELACION LABORAL, 23-ago-2011*

Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2022*
- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 9*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE CONTADOR, 11-dic-1985*
- *Gaceta Judicial, LOCUTOR DE RADIO, 26-ene-1987*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL POR INTERMEDIARIO, 25-oct-1990*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON ENTIDADES PUBLICAS, 09-jun-1998*

Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE MINERÍA, Arts. 65*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON MUNICIPIOS, 14-jun-1939*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR MUNICIPAL, 16-sep-1942*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, 13-sep-1946*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN ENTIDADES PUBLICAS, 30-jul-1948*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADORES PUBLICOS, 10-jun-1952*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE EMPLEADO PUBLICO, 10-may-1966*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, 23-sep-1966*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE MUSICO DE BANDA MUNICIPAL, 21-dic-1967*
- *Gaceta Judicial, JEFE DE PERSONAL DE MUNICIPIO, 28-sep-1972*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO, 25-ene-1977*
- *Gaceta Judicial, BOMBERO, 13-feb-1979*
- *Gaceta Judicial, EMPRESA ELECTRICA MILAGRO, 28-mar-1984*
- *Gaceta Judicial, EMPLEADO DE MUNICIPIO, 30-jun-1987*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON EL BEDE, 28-oct-1987*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON UNIVERSIDAD, 29-nov-1988*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN CONTRATO POR SERVICIOS PERSONALES, 25-sep-1990*
- *Gaceta Judicial, EMPRESA ELECTRICA LOS RIOS, 19-mar-1992*
- *Gaceta Judicial, EN EL SECTOR PUBLICO, LA REGLA GENERAL ES LA RELACION LABORAL, 01-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, EMPRESAS ELECTRICAS SOCIEDADES ANONIMAS SON DEL SECTOR PRIVADO, 24-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, ADMINISTRADOR DE CEMENTERIO MUNICIPAL, 16-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, SERVICIO CIVIL O RELACION LABORAL, 30-ago-1995*
- *Gaceta Judicial, PROCURADOR SINDICO MUNICIPAL, 02-abr-1996*
- *Gaceta Judicial, COORDINADOR NACIONAL DE COMUNICACIONES DEL BEV, 21-ago-1996*
- *Gaceta Judicial, JEFE DE SERVICIOS GENERALES DEL BEV, 23-oct-1996*
- *Gaceta Judicial, CARGO DE COORDINADOR Y RELACION LABORAL, 24-mar-1997*
- *Gaceta Judicial, SUPREMACIA CONSTITUCIONAL, 13-oct-1998*

Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,
e) Individual, de grupo o por equipo.

Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 1 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Nota: Ver Normas que Regulan el Contrato por Obra o Servicio Dentro del Giro del Negocio. Acuerdo Ministerial No. 242, ver Registro Oficial Suplemento 622 de 06 de noviembre de 2015, página 14.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 26-sep-2007*

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 88*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO TACITO, 03-dic-1947*
- *Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 04-sep-2008*

Art. 13.- Formas de remuneración.- En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 13-mar-1950*

- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR Y CONTRATISTA COMERCIAL, 04-nov-1964*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL Y SOCIEDAD DE HECHO, 03-may-1974*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN MINERIA, 04-mar-1977*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 28-may-1981*
- *Gaceta Judicial, VIATICOS, 28-may-1981*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL SIN REMUNERACION, 13-sep-1982*
- *Gaceta Judicial, REMUNERACION EN DIVISAS, 06-jul-1987*
- *Gaceta Judicial, PAGO DE SUELDOS, 03-jun-1992*

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
c) Los de aprendizaje; y,
d) Los demás que determine la ley.

Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 2 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 163, 169, 172, 173, 180, 184*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO A TIEMPO INDEFINIDO TROCADO A PLAZO, 23-nov-1989*
- *Gaceta Judicial, ESTABILIDAD LABORAL, 21-nov-1990*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO VERBAL DE TRABAJO TROCADO EN CONTRATO A PLAZO, 29-may-1991*
- *Gaceta Judicial, LA NO ESTABILIDAD LABORAL RESPONDE A REGIMEN DE EXCEPCION, 28-oct-1993*
- *Gaceta Judicial, LA GARANTIA DE ESTABILIDAD NACE DESPUES DEL PRIMER AÑO, 23-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR VIGENTE A LA FECHA DEL DESPIDO, 07-sep-1994*

Art. 15.- Período de prueba.- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente.

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje antes indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Nota: Artículo sustituido por artículo 3 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 628*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO A PRUEBA, 13-jul-1959*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO DE CONTRATO A PRUEBA, 29-may-1989*
- *Gaceta Judicial, DOBLE CONTRATO A PRUEBA, 31-ene-1992*

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la

jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1940*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE OBRA CIERTA, 28-jun-1946*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 04-jul-1946*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL POR OBRA CIERTA, 04-feb-1948*
- *Gaceta Judicial, TRABAJO A DESTAJO, 28-sep-1957*
- *Gaceta Judicial, CONTRATOS SUCESIVOS DE OBRA CIERTA LABORAL, 09-feb-1966*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN CONTRATO DE CONSTRUCCION, 27-may-1970*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE OBRA CIERTA, 24-jun-1975*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 18-jun-1976*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO POR OBRA CIERTA, 18-nov-1981*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE LOCACION DE OBRA, 06-jul-1982*
- *Gaceta Judicial, FORMA DE LA RELACION LABORAL, 29-sep-1982*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE OBRA CIERTA, 07-abr-1987*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO A DESTAJO, 11-sep-1995*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO POR TAREA Y A DESTAJO, 19-sep-2000*

Art. (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

Nota: Artículo agregado por disposición reformatoria primera de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de Junio del 2020 .

Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a

pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.

Nota: Artículo agregado por artículo 4 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 172, 173, 183, 188, 310, 621*

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Nota: Artículo reformado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .
Nota: Incisos segundo y tercero reformados por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010 .
Nota: Ver Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo. Acuerdo Ministerial No. 4. Para leer Texto, ver Registro Oficial 892 de 15 de febrero de 2013, página 6.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, HORAS EXTRAS EN TRABAJO DISCONTINUO, 06-abr-1964*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR DE TEMPORADA, 22-sep-1976*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR OCASIONAL, 30-sep-1976*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO OCASIONAL DE TRABAJO, 08-may-1980*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR DE TEMPORADA, 18-ago-1998*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR OCASIONAL, 05-jun-2000*
- *Gaceta Judicial, PAGO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, 23-nov-2009*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 27-sep-2011*

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, EMPRESA ELECTRICA REGIONAL NORTE, 12-feb-1981*

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios básicos unificados de trabajador en general;
c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
d) Los que contengan período de prueba;
e) Los por grupo o por equipo;
f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
g) Los de aprendizaje;
h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,
i) En general, los demás que se determine en la ley.

Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .
Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

Nota: Artículo sustituido por artículo 5 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1947*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 15*

Art. 20.- Cruce de información.- Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo.

En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .
Nota: Artículo reformado por artículo 6 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 593*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO, 25-mar-1980*

Art. 21.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Art. 22.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se

tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

En general, se aplicarán a estos contratos las mismas normas que rigen los expresos y producirán los mismos efectos.

Art. 23.- Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, 11-may-2012*

Art. 23.1.- El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010 .

Parágrafo 2do.
De los contratos de grupo y de equipo

Nota: Parágrafo reformado por artículo 7 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 24.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 8 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 25.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 8 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 26.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 8 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 27.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 8 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 28.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 8 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 29.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 8 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 30.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 8 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 31.- Trabajo de grupo.- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores

conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

Si el empleador designare un jefe para el grupo, los trabajadores estarán sometidos a las órdenes de tal jefe para los efectos de la seguridad y eficacia del trabajo; pero éste no será representante de los trabajadores sino con el consentimiento de ellos.

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo.

Si un individuo se separare del grupo antes de la terminación del trabajo, tendrá derecho a la parte proporcional de la remuneración que le corresponda en la obra realizada.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TRABAJO EN GRUPO, 16-ene-1973*

Art. 32.- Contrato de equipo.- Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

En consecuencia, el empleador no podrá despedir a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes.

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

En los casos de riesgos del trabajo, el trabajador tendrá su derecho personal para las indemnizaciones, de acuerdo con las normas generales.

Nota: Inciso segundo sustituido por artículo 14 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE EQUIPO, 14-dic-1988*

Art. 33.- Jefe de equipo.- El jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común.

Art. 34.- Sustitución de trabajador.- Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido

por otro, previa aceptación del empleador.

Si el empleador pusiere auxiliares o ayudantes a disposición del equipo, no se los considerará miembros de éste.

Parágrafo 3o.
Del contrato de trabajo juvenil

Art. 34.1.- Trabajo Juvenil.- El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintinueve (29) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 29 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016 .

Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Primera de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 222 de 4 de Enero del 2023 .

Art. 34.2.- Condiciones del trabajo Juvenil.- La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016 .

Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social.- El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pagare al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016 .

Art. 34.4.- Verificación y Control.- Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016 .

Capítulo II
De la capacidad para contratar

Art. 35.- Quienes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1462, 1463, 1464*
- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 65, 88, 93*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE MENOR DE EDAD, 14-mar-1974*
- *Gaceta Judicial, MENOR DE EDAD ACTOR EN JUICIO, 07-nov-1979*
- *Gaceta Judicial, ACTOR MENOR DE EDAD EN JUICIO LABORAL, 23-mar-1983*

Art. 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

Exceptúase de la solidaridad señalada en el inciso anterior a las entidades que conforman el sector público y a las empresas públicas. En consecuencia, no podrá ordenarse medida cautelar o ejecutarse sentencia alguna en contra de los representantes legales o administradores de las referidas entidades o empresas.

Nota: Inciso tercero agregado por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 332 de 12 de Septiembre del 2014 .

Nota: TRIPLE REITERACIÓN:

No es obligación del trabajador saber cual es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.

Ver los fallos II-A, II-B y II-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3241.

La responsabilidad solidaria que consagra el Art. 36 del Código del Trabajo permite al trabajador demandar a aquel que ejerce funciones de dirección y administración y no necesariamente al representante legal.

Ver los fallos VII-A, VII-B y VII-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3254.

El trabajador puede dirigir la demanda en contra de quien ejerce funciones de dirección y administración; no sólo contra el representante legal.

Ver los fallos IV-A, IV-B y IV-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3270.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1527, 1530, 1538*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 308*
- *LEY DE COMPAÑÍAS, Arts. 252*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 22-may-1944*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 05-may-1947*
- *Gaceta Judicial, PARROCOS, 23-dic-1950*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 07-ene-1959*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 01-mar-1968*
- *Gaceta Judicial, CAPITANES DE BARCOS, 15-abr-1970*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 22-nov-1974*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 22-oct-1975*
- *Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD PATRONAL, 30-may-1978*
- *Gaceta Judicial, FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, 30-ago-1983*
- *Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD LABORAL DIRECTA DE SOCIA DE COMPAÑIA, 15-feb-1985*

- *Gaceta Judicial, NIVELES DE REPRESENTACION Y OPERACION, 23-jul-1985*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 28-ago-1989*
- *Gaceta Judicial, FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, 31-oct-1991*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 19-nov-1992*
- *Gaceta Judicial, EJERCICIO DE FUNCIONES DE ADMINISTRACION Y DIRECCION PATRONAL, 20-jul-1994*
- *Gaceta Judicial, REPRESENTANTES DEL PATRONO PARA JUICIOS LABORALES, 20-jul-1994*
- *Gaceta Judicial, SENTENCIA CONDENATORIA A QUIEN NO ES DEMANDADO, 25-may-1995*
- *Gaceta Judicial, ACCION CONTRA QUIEN EJERCE FUNCIONES DE DIRECCION, 28-ago-1996*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 06-mar-1997*
- *Gaceta Judicial, FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, 13-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, REPRESENTACION PATRONAL BANCARIA, 21-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, OBLIGACION SOLIDARIA LABORAL, 28-oct-1998*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE SUPERVISORA DE FACTURACION, 03-feb-1999*
- *Gaceta Judicial, MANDATARIO NO TRABAJADOR, 07-jun-1999*
- *Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO 2, 28-sep-1999*
- *Gaceta Judicial, REPRESENTACION LABORAL, 03-mar-2004*
- *Gaceta Judicial, RECURSO DE APELACION POR DESPIDO, 07-sep-2009*

Capítulo III
De los efectos del contrato de trabajo

Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION DE TRABAJO, 27-may-1909*
- *Gaceta Judicial, RIESGOS DEL TRABAJO, 19-may-1966*

Art. 39.- Divergencias entre las partes.- En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la

localidad para igual clase de trabajo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES, 30-ene-1942*
- *Gaceta Judicial, DERECHOS ADQUIRIDOS, 07-nov-2003*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 19-ago-2009*

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador.- El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, NULIDAD DE CONTRATO LABORAL POR DECRETO EJECUTIVO, 30-ago-1999*
- *Gaceta Judicial, MOTIVOS DE NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO, 12-sep-2000*

Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

Nota: Inciso segundo derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 327*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD EN LA JUBILACION PATRONAL, 20-ago-1964*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL ENTRE PERSONAS JURIDICAS, 22-mar-1999*
- *Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL, 21-jun-2007*

Capítulo IV
De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las

disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan;
8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Nota: La Disposición Reformatoria Primera de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 175 de 5 de Febrero del 2018 , dispone agregar a continuación del numeral 9 el 10; y no dispone renumerar los siguientes numerales.

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;
13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;
b) La clase o clases de trabajo; y,
c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y

Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado. En el caso de los obreros del sector público, podrán ejercer funciones de reemplazo previo informe favorable de la Unidad de Administración de Talento Humano o de quien haga sus veces, con la verificación del cumplimiento del perfil requerido para el cargo, y previa certificación de disponibilidad presupuestaria. También se exigirá la aceptación expresa de la persona trabajadora y al finalizar el plazo de duración del reemplazo, la persona trabajadora regresará a cumplir sus funciones y a percibir su remuneración, inicialmente pactada.

Este retorno a las condiciones iniciales de trabajo no se considerará disminución de la remuneración pactada ni tampoco una decisión unilateral del empleador para la ejecución de una labor distinta de la convenida.

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal, excepto en los casos de violencia y acoso laboral, donde se deberá proceder con el trámite legal correspondiente, y ante la autoridad laboral competente.

Las conductas que se denuncien como violencia y acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas procurando evitar cualquier proceso de revictimización, que atente el derecho a la presunción de inocencia, al derecho al buen nombre y reputación de las personas, entre otros.

La autoridad competente apreciara las circunstancias de acuerdo con la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

Los permisos por estudios se otorgarán hasta tres horas, para estudios de educación media y superior, previa certificación de una institución educativa legalmente reconocida.

Los permisos serán justificados por el trabajador y serán recuperados conforme el acuerdo de las partes sin que las horas recuperadas generen recargo alguno en su remuneración.

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de

su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones

Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.
35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.
36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades de violencia y acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

37. Adaptación del Puesto de Trabajo: El empleador deberá realizar los ajustes razonables y necesarios en el puesto de trabajo para que el trabajador con enfermedad rara, huérfana, catastrófica y de alta complejidad pueda desempeñar sus funciones. Esto incluye la modificación de horarios, teletrabajo, reducción de jornada laboral y adaptación de las condiciones físicas del lugar de trabajo asegurando un ambiente médicamente saludable.

38. Registro y Reporte: Los empleadores deberán registrar ante el Ministerio de Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS todos los casos de enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad diagnosticadas a sus trabajadores garantizando la confidencialidad y protección de la información médica.

Nota: Numerales 2. y 33. sustituidos y numeral 35. agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006 .
Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006 .
Nota: Numeral 7 sustituido e inciso tercero del numeral 33 reformado por artículo 9 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .
Nota: Numeral 36 agregado por artículo 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 .
Nota: Numeral 27 reformado por Disposición Reformatoria Primera de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 222 de 4 de Enero del 2023 .
Nota: Numeral 25 sustituido por artículo 1 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 242 de 1 de Febrero del 2023 .
Nota: Numerales 26 sustituido y 36 reformado por artículos 1 y 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de Mayo del 2024 .

Nota: Numerales 37 y 38 agregados por artículo 10 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 64 de 20 de Junio del 2025 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER, Arts. 4, 5*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 34, 47, 66, 70, 326, 330, 331*
- *CÓDIGO CIVIL (TÍTULO PRELIMINAR), Arts. 22, 23*
- *LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, Arts. 28, 51*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ROPA DE TRABAJO, 11-feb-1983*
- *Gaceta Judicial, ROPA DE TRABAJO, 13-jun-1983*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES POR FALTA DE PRUEBA DE PAGO, 27-ene-1988*
- *Gaceta Judicial, ROPA DE TRABAJO, 26-jul-1989*
- *Gaceta Judicial, COMITE OBRERO PATRONAL, 02-abr-1990*
- *Gaceta Judicial, COMISION DE SERVICIOS LABORAL, 19-jun-1990*
- *Gaceta Judicial, REINTEGRO POR COMISION DE SERVICIOS, 23-sep-1996*
- *Gaceta Judicial, TRES ULTIMOS RECIBOS, 12-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, INTERMEDIACION LABORAL, 11-feb-2004*

Art. 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- En los procesos de selección, los empleadores no podrán exigir ningún requisito distinto a las competencias y capacidades necesarias para el puesto de trabajo, quedando expresamente prohibida la posibilidad de requerir cualquiera de los elementos diferenciadores descritos en el artículo 19 de este Código. En ningún caso, el empleador podrá realizar preguntas discriminatorias durante el proceso de selección, ni podrá exigir documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva.

Luego de haber contratado al trabajador, el empleador podrá solicitar información personal con la finalidad de crear un expediente para el cumplimiento del reglamento interno de trabajo o de cualquier obligación prevista en el ordenamiento jurídico vigente. Tal información no podrá ser utilizada con fines discriminatorios.

Nota: Artículo agregado por artículo 22 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 234 de 20 de Enero del 2023 .

Art. 42.2.- Reglas para la capacitación.- El empleador deberá capacitar a las y los trabajadores bajo las siguientes reglas:

a) El empleador procederá a capacitar a todas las y los trabajadores que consten en la nómina, en temas o materias que mejoren el ambiente laboral, fortalecimiento de las aptitudes y actitudes, así como la erradicación y prevención de toda forma de acoso, violencia o discriminación por razones de edad, entre otros aspectos.

b) El ente rector de trabajo verificará el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador, y será notificado con el inicio y fin de la capacitación, en razón de que se realice el seguimiento mediante inspecciones focalizadas a la empresa bajo la normativa que dicte el ente rector del trabajo; y,

c) La capacitación se realizará con un mínimo de 10 horas, de acuerdo a lo que determine el reglamento expedido por el ente rector del trabajo.

Nota: Artículo agregado por artículo 1 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 38 de 14 de mayo del 2025 .

Art. 42.3.- Obligación.- El empleador que cuente con veinticinco trabajadores, deberá mantener a una o un trabajador mayor de cuarenta (40) años. Cuando mantenga el empleador más de 25 trabajadores deberá mantener el 1% del total de su nómina a trabajadores de más de 40 años de edad, observando los principios de equidad de género y diversidad.

Dicha obligación no podrá ser menor del cuatro por ciento de la totalidad de sus trabajadores.

El Estado, a través del ente rector del trabajo, implementará programas de incentivos no económicos para aquellos empleadores que incorporen en su nómina a personas mayores de cuarenta (40) años que se encuentren en situación de desempleo, observando los principios de equidad de género y diversidad.

El ente rector del trabajo publicará anualmente el listado de empleadores que hayan implementado buenas prácticas en la contratación de personas mayores de cuarenta (40) años, y establecerá un sistema de reconocimiento público que contribuya a la visibilización de estas iniciativas.

Nota: Artículo agregado por artículo 2 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 38 de 14 de mayo del 2025 .

Art. 42.4.- Sanción.- El empleador que incumpla con lo dispuesto en el artículo precedente será sancionado con una multa de diez a veinte dólares diarios hasta que cumpla con su obligación.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 38 de 14 de mayo del 2025 .

Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.- Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

1. A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;
2. A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;
3. A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:

- Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.
- Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.
- Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.

Quienes les reemplazaren interinamente no tendrán derecho a reclamar indemnizaciones por despido intempestivo.

Iguales derechos tendrán los ciudadanos que, en situación de "licencia temporal", fueren llamados al servicio en filas por causas determinadas en las letras a) y b) del artículo 57 de la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales.

Los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con

prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO EN FUERZAS ARMADAS NACIONALES, Arts. 80, 81, 83, 89*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 161*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR REEMPLAZANTE DE OTRO, 13-jun-1974*

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.
m) El cometimiento de actos de violencia y acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

n) Prohíbase establecer restricciones de edad en los anuncios de empleo o para el desempeño de cargos de cualquier tipo, a excepción de la necesidad del empleador, debido a la naturaleza del empleo, de conocer en casos excepcionales las cualidades físicas de la persona trabajadora. Las excepciones las regulará el ministerio rector de la política pública del trabajo.
ñ) Prohíbase solicitar pólizas de seguros privados de salud, de vida o por enfermedades degenerativas y catastróficas como requisito previo a la vinculación laboral de la persona trabajadora.
o) Prohíbase establecer límites de edad para programas de capacitación, ascensos o cualquier

mejoramiento a la situación laboral de la persona trabajadora, se exceptúan las capacitaciones por la naturaleza de sus funciones o necesidad excepcional del empleador.
p) Prohíbase la terminación de la relación laboral por razones de edad o por acciones de acoso o violencia provocadas para promover la renuncia de la persona trabajadora.
q) Prohíbase la discriminación, el acoso o la violencia en los espacios de trabajo por razones de edad.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

Nota: Literal m) agregado por artículo 6 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 .
Nota: Literal m) reformado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de Mayo del 2024 .
Nota: Literales n), ñ), o), p) y q) agregados por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 38 de 14 de mayo del 2025 .

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;
c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;
d) Observar buena conducta durante el trabajo;
e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,
j) Las demás establecidas en este Código.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CALIFICADOR DE BANANO DE EXPORTACION, 23-jul-1987*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE CALIFICADOR DE BANANO, 13-jul-1988*
- *Gaceta Judicial, CALIFICADOR DE FRUTA PARA EXPORTACION, 22-mar-1990*

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

El postulante o trabajador que se sienta vulnerado por razones de discriminación en razón a su edad podrá requerir una respuesta debidamente motivada, por parte del empleador o sus delegados, sobre las razones de la negativa de su vinculación laboral, según conste en el procedimiento del protocolo de prevención y atención de casos de discriminación y acoso laboral que dicte el ministerio de política pública del trabajo.

El trabajador podrá ejercer las acciones legales y constitucionales que le asistan para la garantía de sus derechos.

Nota: Literal j) agregado por artículo 7 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 .
Nota: Artículo reformado por artículo 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 38 de 14 de mayo del 2025 .

Art. 46.1.- Violencia y acoso.- La violencia y acoso en materia laboral se refiere a todo tipo de comportamientos y prácticas inaceptables incluidas las amenazas, reconocidas en la Constitución, esta ley o en leyes especiales en favor del ser humano y concebidas como violencia, que ocurran una sola vez o de manera repetitiva, que resultan o pueden resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora, incluyéndose la violencia y el acoso de género o por razones discriminatorias.

La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido "por una sola vez" o de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace o perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

La violencia y el acoso laboral comprende también la no desconexión digital, el desacato a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su privacidad de la intimidad personal y familiar.

El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

El cambio de ocupación sin autorización expresa y escrita del trabajador, constituye violencia psicológica y patrimonial en el caso de reducción de la remuneración.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo, ya sean producidas de manera personal, en redes sociales, correos electrónicos, o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores.

Las personas trabajadoras y otras personas en el mundo del trabajo gozarán de protección contra la violencia y el acoso, con independencia de su situación contractual tanto en la economía formal como informal. Esto incluye de manera ejemplificativa y no taxativa a las personas en formación, pasantes, aprendices, despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo, postulantes a un empleo y trabajadores tercerizados.

El Ministerio rector de la política laboral en consulta tripartita garantizará la capacitación de todas sus autoridades laborales; empleadoras y empleadores; trabajadoras y trabajadores; servidoras y servidores; para que tanto en el sector público como en el privado se apliquen medidas de prevención, denuncia, actuación y sanción y se apliquen antes, durante y después del vínculo de trabajo.

El Ministerio de Salud Pública, implementará y prestará los servicios de salud, en coordinación con el ente rector de la política laboral, los reglamentos y protocolos para la atención psicológica de trabajadoras y trabajadores, víctimas de violencia y acoso laboral, medidas que serán dispuestas por la autoridad laboral competente.

Nota: Artículo agregado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 2 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de Mayo del 2024 .
Nota: El numeral 1 de la Resolución de la Corte Constitucional No. 99, publicada en Registro Oficial Constitucional 212 de 9 de abril del 2026 , declara la inconstitucionalidad aditiva del segundo inciso de este artículo, de tal forma que esta norma en adelante establecerá: "La violencia y el acoso laboral comprende el comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido "por una sola vez" o de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado el menoscabo, maltrato, humillación o bien que amenace 0 perjudique a sus derechos adquiridos y obligados a una situación laboral de la persona violentada o acosada laboralmente.

Capítulo V
De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Parágrafo 1ro.
De las jornadas y descansos

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.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 05-sep-1942*
- *Gaceta Judicial, TRABAJO SIN DESCANSOS, 14-may-2002*
- *Gaceta Judicial, PAGO POR HORAS SUPLEMENTARIAS, 06-oct-2011*

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.

Nota: Artículo agregado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016 .

Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo.- Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.

Nota: Artículo agregado por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016 .

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.

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.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DOBLE EMPLEO, 11-dic-1986*

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.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE RÉGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACIÓN LABORAL A TIEMPO PARCIAL, Arts. 50*

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.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TRABAJO A DESTAJO Y PAGO DE SEMANA INTEGRAL, 16-jul-1976*

Art. 54.- Pérdida de la remuneración.- El trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y el trabajador que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas.

Tanto en el primer caso como en el segundo, el trabajador no perderá la remuneración si la falta estuvo autorizada por el empleador o por la ley, o si se debiere a enfermedad, calamidad doméstica o fuerza mayor debidamente comprobadas, y no excediere de los máximos permitidos.

La jornada completa de falta puede integrarse con medias jornadas en días distintos.

No podrá el empleador imponer indemnización al trabajador por concepto de faltas.

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.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, HORAS EXTRAORDINARIAS, 27-jul-1944*
- *Gaceta Judicial, HORAS EXTRAORDINARIAS, 21-sep-1944*
- *Gaceta Judicial, PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, 08-abr-1954*

- *Gaceta Judicial, TRABAJO A DESTAJO, 12-feb-1960*
- *Gaceta Judicial, HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, 25-feb-1977*
- *Gaceta Judicial, RECLAMOS LABORALES, 12-oct-2007*

Art. 56.- Prohibición.- Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.

Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero del artículo 52 de este Código, se podrá aumentar la jornada, debiendo el empleador dar parte del hecho al inspector del trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo.

Art. 57.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes previo acuerdo entre los contratantes, con un reposo mínimo de treinta (30) minutos y hasta de dos (2) horas después de las cuatro primeras horas de labor.

En caso de trabajo suplementario, la jornada no excederá de los máximos establecidos en este Código.

Nota: Artículo sustituido por artículo 2 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 242 de 1 de Febrero del 2023 .

Art. 58.- Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

La autoridad judicial establecerá la legalidad de las funciones de confianza aún si estas no fueran impugnadas por la parte trabajadora, si las mismas no cumplen las condiciones prescritas en este artículo.

Nota: Inciso segundo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 242 de 1 de Febrero del 2023 .

Art. 59.- Indemnización al empleador.- Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración.

En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.

Art. 60.- Recuperación de horas de trabajo.- Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;

2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;
3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código;
4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y,
5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, MEDICO DE LA AVIACION CIVIL, 03-dic-2002*
- *Gaceta Judicial, RECUPERACION DE JORNADA DE TRABAJO, 30-abr-2003*

Art. 61.- Cómputo de trabajo efectivo.- Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.- En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

Art. 63.- Exhibición de horarios de labor.- En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.

Art. 64.- Reglamento interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los

reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, 18-nov-1982*
- *Gaceta Judicial, REGLAMENTOS INTERNOS LEGALMENTE APROBADOS, 14-may-2001*

Parágrafo 2do.
De las fiestas cívicas

Art. 65.- Días de descanso obligatorio.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se trasladará al día lunes inmediato anterior, y si coinciden con los días miércoles o jueves, el descanso se pasará al día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes.

Nota: Artículo reformado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 906 de 20 de Diciembre del 2016 .

Art. 66.- Jornada que se considerará realizada.- En las fechas expresadas en el artículo anterior, la jornada se considerará como realizada, para los efectos del pago de la remuneración, siempre que no coincida con los días de descanso semanal.

La disposición del inciso anterior comprende también a los trabajadores a destajo, de acuerdo a lo previsto en el artículo 93 de este Código.

Art. 67.- Pago en caso de licenciamiento.- Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el

artículo 65 de este Código, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Art. 68.- Prohibición de trabajo.- En los días de descanso obligatorio queda prohibido el trabajo que se haga por cuenta propia y públicamente en fábricas, talleres, casas de comercio y demás establecimientos de trabajo, sin más excepciones que las determinadas en el artículo 52 de este Código y en las regulaciones legales sobre el trabajo en boticas, farmacias y droguerías.

Parágrafo 3ro.
De las vacaciones

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 accesoria 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.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, VACACIONES ANUALES, 15-mar-1957*

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. 73.- Fijación del período vacacional.- En el contrato se hará constar el período en que el trabajador comenzará a gozar de vacaciones. No habiendo contrato escrito o tal señalamiento, el empleador hará conocer al trabajador, con tres meses de anticipación, el período en que le concederá la vacación.

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.

Art. 77.- Reemplazo del trabajador que maneja fondos.- Si el trabajador que maneja fondos hiciere uso de vacación, podrá dejar reemplazo bajo su responsabilidad solidaria y previa aceptación del empleador, quien pagará la correspondiente remuneración. Si el empleador no aceptare el reemplazo y llamare a otra persona, cesará la responsabilidad del trabajador en goce de vacaciones.

Art. 78.- Derechos de profesores particulares.- Los profesores que presten servicios en establecimientos particulares de educación, gozarán de las vacaciones y demás derechos que les corresponda según las leyes especiales y en todo cuanto les fuere a ellos favorable.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 349*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, 23-ago-1960*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE PROFESOR, 14-mar-1963*
- *Gaceta Judicial, CATEGORIA DE PROFESORES, 20-abr-1964*
- *Gaceta Judicial, ACTOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO PUBLICO, 13-feb-1970*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE CATEDRA DE PROFESOR, 18-may-1977*
- *Gaceta Judicial, PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, 27-oct-1981*
- *Gaceta Judicial, PROFESORES FISCALES Y PARTICULARES, 25-ene-1985*
- *Gaceta Judicial, TERMINACION LABORAL UNILATERAL, 27-abr-2011*

Capítulo VI
De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales

Parágrafo 1o.
De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados infernos y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Nota: Artículo sustituido por artículo 23 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 234 de 20 de Enero del 2023 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, Arts. 10*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PERCIBIR REMUNERACION JUSTA, 04-mar-2013*

Art. 80.- Salario y sueldo.- Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado.

El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, REMUNERACION, 08-dic-1975*
- *Gaceta Judicial, COMPONENTES DE LA INDEMNIZACION LABORAL, 07-sep-1999*

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en

ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

El monto del salario básico será determinado por el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", o por el Ministerio de Relaciones Laborales en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO ORGÁNICO DE LA PRODUCCIÓN, COMERCIO E INVERSIONES, COPCI, Arts. 8*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SALARIO REAL Y SALARIO MINIMO, 27-feb-1973*
- *Gaceta Judicial, ELEVACION DE SUELDOS Y CONTRATACION COLECTIVA, 15-mar-1995*

Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.- En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se trataren de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales.

De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, 11-jun-1984*

Art. 83.- Plazo para pagos.- El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.

Art. 84.- Remuneración semanal, por tarea y por obra.- Si el trabajo fuere por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor.

Art. 85.- Anticipo de remuneración por obra completa.- Cuando se contrate una obra que no puede entregarse sino completa, se dará en anticipo por lo menos la tercera parte del precio total y lo necesario para la adquisición de útiles y materiales. En este caso el empleador tendrá derecho a exigir garantía suficiente.

Art. 86.- A quién y dónde debe pagarse.- Los sueldos y salarios deberán ser pagados directamente al trabajador o a la persona por él designada, en el lugar donde preste sus servicios, salvo convenio escrito en contrario.

Art. 87.- Pago en moneda de curso legal.- Las remuneraciones que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y se prohíbe el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal, y que excedan a períodos de un mes. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago de la remuneración por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento. Tampoco será disminuida ni descontada sino en la forma autorizada por la ley.

Art. 88.- Crédito privilegiado de primera clase.- Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2373, 2374, 2375*
- *CÓDIGO TRIBUTARIO, Arts. 57*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328*

Art. 89.- Acción por colusión en reclamos laborales.- Los acreedores del empleador por créditos hipotecarios o prendarios inscritos, o de obligaciones constituidas con anterioridad a la fecha de iniciación de las acciones laborales, podrán obtener que no se entregue al trabajador los dineros depositados por el remate cuando hayan iniciado o fueren a iniciar la acción por colusión, de estimar ficticios o simulados los reclamos del trabajador.

Si no se propusiere la acción por colusión dentro del plazo de treinta días de decretada la retención, el juez podrá ordenar la entrega al trabajador de los dineros retenidos.

Mientras se tramite el juicio por colusión no se entregarán al trabajador los dineros depositados por el remate, salvo que el actor dejare de impulsar la acción por treinta días o más.

De rechazarse la demanda por colusión se impondrá al actor la multa del veinte por ciento de los dineros que hubieren sido retenidos al trabajador, en beneficio de éste, sin perjuicio de las demás sanciones

establecidas por la ley.

Art. 90.- Retención limitada de la remuneración por el empleador.- El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa pero tan sólo hasta el diez por ciento del importe de la remuneración mensual; y, en ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiere constituido responsable en forma legal, salvo lo dispuesto en el numero 6 del artículo 42 de este Código.

Art. 91.- Inembargabilidad de la remuneración.- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1634*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328*

Art. 92.- Garantía para parturientas.- No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.

Art. 93.- Derecho a remuneración íntegra.- En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.

Cuando el pago de la remuneración se haga por unidades de obra, se promediará la correspondiente a los cinco días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste.

Art. 94.- Condena al empleador moroso.- El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

De determinarse por cualquier medio, que un empleador no está pagando las remuneraciones mínimas vigentes en los términos legales establecidos, el Ministro de Trabajo y Empleo, concederá un término de hasta cinco días para que durante este lapso el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de las diferencias determinadas. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el empleador moroso será sancionado con el ciento por ciento de recargo de la obligación determinada, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la inspectoría del trabajo de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de tres días posteriores a la fecha del mandamiento de pago.

Nota: Ver Obligación de los Jueces de Ordenar el Pago del Triple de Recargo de las Remuneraciones no Pagadas, Resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 14, ver Registro Oficial 651 de 17 de diciembre de 2015, página 37.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SUELDOS ADEUDADOS AL TRABAJADOR, 04-oct-1976*

- *Gaceta Judicial, TRIPLE DE RECARGO LABORAL, 10-abr-1984*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES POR FALTA DE PRUEBA DE PAGO, 27-ene-1988*
- *Gaceta Judicial, LA NO ESTABILIDAD LABORAL RESPONDE A REGIMEN DE EXCEPCION, 28-oct-1993*
- *Gaceta Judicial, EL DEPOSITO DE LA CUANTIA ENERVA LA SANCION DEL TRIPLE E INTERESES, 01-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, REVISION DEL CALCULO DE LA INDEMNIZACION LABORAL, 16-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, HABERES DEL TRABAJADOR, 18-mar-1996*
- *Gaceta Judicial, PAGO DEL TRIPLE DE REMUNERACION NO PAGADA, 01-jul-1998*
- *Gaceta Judicial, REMUNERACIONES Y REMUNERACION BASICA, 17-mar-2003*

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Nota: Artículo reformado por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 644 de 29 de Julio del 2009 .
Nota: Inciso segundo reformado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE COMPAÑÍAS, Arts. 222, 229*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, 21-dic-1993*
- *Gaceta Judicial, BONIFICACIONES LABORALES, 26-ene-1995*
- *Gaceta Judicial, COMISION COMO PARTE DE REMUNERACION, 15-ene-1997*
- *Gaceta Judicial, RELIQUIDACION DE INDEMNIZACION, 02-dic-1997*
- *Gaceta Judicial, ENTREGA DE CEMENTO A TRABAJADORES, 15-dic-1997*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION Y BONIFICACION, 13-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, SUELDO O SALARIO Y RETRIBUCION ACCESORIA, 05-jul-2011*

- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-sep-2011*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION POR DESPIDO, 10-oct-2011*

Art. 96.- Pago en días hábiles.- El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, o en tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos.

Parágrafo 2do.
De las utilidades

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

El diez por ciento (10%) se dividirá para los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el año correspondiente al reparto y será entregado directamente al trabajador.

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Nota: Ver Instructivo para el Pago y Registro de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneraciones y la Participación de Utilidades. Acuerdo Ministerial No. 45, ver Registro Oficial 462 de 19 de marzo de 2015, página 19.
Nota: Ver Instructivo para el Pago de la Participación de Utilidades. Acuerdo Ministerial No. 308, ver Registro Oficial 942 de 10 de febrero de 2017, página 8.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PARTICIPACION DE UTILIDADES, 22-oct-1975*

- *Gaceta Judicial, PARTICIPACION DE UTILIDADES, 19-oct-1999*
- *Gaceta Judicial, PARTICIPACION DE UTILIDADES DE UN SOLO TRABAJADOR, 16-abr-2002*
- *Gaceta Judicial, PERIODO DE RELACION LABORAL, 17-abr-2009*
- *Gaceta Judicial, CAUSALES DEL RECURSO DE CASACION, 20-mar-2012*

Art. 97.1.- Límite en la distribución de las utilidades.- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de éstas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.

Nota: Artículo agregado por artículo 15 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Nota: Mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 40 de 6 de Abril del 2018 , declara la modulación de los efectos del artículo 15 de la Ley de Justicia Laboral (Ley No. 0, RS. 483 de 20 de Abril del 2015), que agrega a continuación del artículo 97 el artículo 97.1 a este Código; en consecuencia este artículo no se encuentra vigente, por lo que no podrá ser invocado para la determinación y pago de utilidades correspondientes al período fiscal 2017.

Art. 98.- No tendrán derecho a utilidades.- Los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades.

Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia.

Art. 99.- Deducción previa del quince por ciento.- Los porcentajes o valores que las empresas destinen por disposición legal, estatutaria, o por voluntad de los socios a la formación o incremento de reservas legales, estatutarias o facultativas, a participación especial sobre las utilidades líquidas, en favor de directores, gerentes o administradores de la empresa, y a otras participaciones similares que deben hacerse sobre las utilidades líquidas anuales, se aplicarán luego de deducido el quince por ciento correspondiente a participación de utilidades.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE COMPAÑÍAS, Arts. 297*

Art. 100.- Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.- Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio.

El valor de las utilidades generadas por la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona

jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, serán entregadas en su totalidad a esta última, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarias, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de personas trabajadoras de empresas que prestan servicios técnicos especializados respecto de las empresas receptoras de dichos servicios. Toda persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que, por tal razón puedan proporcionar este servicio a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación con una empresa prestadora de servicios técnicos especializados y la usuaria de estos servicios, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Nota: Artículo reformado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 16 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 327, 328*
- *LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, LRTI, Arts. 19*

Art. 101.- Exoneración del pago de utilidades.- Quedan exonerados del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328*

Art. 102.- Las utilidades no se considerarán remuneración.- La participación en las utilidades líquidas de las empresas, que perciban los trabajadores, no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

Art. 103.- Unificación de utilidades.- Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

La autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de utilidades, conforme los parámetros que establezca el Ministerio rector del trabajo.

Nota: Artículo sustituido por artículo 17 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de

20 de Abril del 2015 .

Art. 103.1.- Empresas Vinculadas.- Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales, jurídicas, patrimonios autónomos y otras modalidades de asociación previstas en la ley, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos un porcentaje equivalente al 25% del mismo y serán subsidiariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadoras o trabajadores. Los obligados subsidiarios responderán, de forma proporcional a su participación en el capital de la empresa en relación con las obligaciones patronales, y no solo hasta el límite de sus aportes.

El porcentaje anteriormente señalado admitirá prueba en contrario por parte de las correspondientes empresas.

Nota: Artículo agregado por artículo 18 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE COMPAÑÍAS, Arts. 2, 4, 429*
- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 45, 564*
- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1453, 1454, 1626*

Art. 104.- Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta.

El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo, de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, o de quien tenga interés propio y directo, podrá disponer las determinaciones tributarias, que estimare convenientes para establecer las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores o quien tenga interés propio y directo, delegará un representante para el examen de la contabilidad. El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores y de quien tenga interés propio y directo, y se contará con ellos en cualquiera de las instancias de la determinación tributaria.

En el caso de existir una determinación de Impuesto a la Renta que se halle en firme y ejecutoriada, la autoridad administrativa del trabajo competente dispondrá el pago del monto correspondiente a utilidades a favor de las personas trabajadoras y ex trabajadoras. Para el efecto, la parte empleadora o quien se encuentre obligado a cumplir con dicho pago respecto de las personas trabajadoras y de las ex trabajadoras, en un término de treinta días contados a partir de la notificación de la orden del Ministerio rector del trabajo pagará dichos valores más los respectivos intereses calculados a la tasa máxima activa referencial, desde la fecha en la que se generó el incumplimiento del pago de utilidades, sin perjuicio de la facultad coactiva de la mencionada Cartera de Estado para el cobro efectivo de tales valores.

No se admitirá impugnación administrativa o Judicial contra la orden de cobro dictada por el Ministerio, salvo las excepciones a la coactiva.

El Servicio de Rentas Internas pondrá en conocimiento del Ministerio rector del trabajo los actos de

determinación de Impuesto a la Renta firmes y ejecutoriados.

El Ministerio rector del trabajo expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo.

Nota: Inciso último agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 19 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, LRTI, Arts. 8, 18, 24*
- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2109*
- *CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP, Arts. 315, 316*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, AYUDANTES DE CONTABILIDAD, 04-mar-1966*

Art. 105.- Plazo para pago de utilidades.- La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección Regional del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa. Además, si requerido el empleador por la Dirección Regional del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del Director Regional del Trabajo.

Art. 105.1.- Previo acuerdo del trabajador y del patrono, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, podrán ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios, siempre que tal empresa se encuentre registrada en una Bolsa de Valores y cumpla con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial definida por el Estado y los requisitos previstos en el Reglamento al Código de la Producción, Comercio e Inversiones.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010 .

Art. 106.- Utilidades no cobradas.- La parte empleadora está obligada a agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores. Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, debiendo además la parte empleadora publicar por la prensa la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios

de este derecho, que les corresponde a cada una de ellas, a través de un diario de circulación nacional o local.

Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o ex trabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora, en el plazo de quince (15) días, depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto se destinará para el Régimen Solidario de Seguridad Social.

La parte empleadora será sancionada por el retardo en los depósitos de estos valores con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva.

La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo y publicará en el portal electrónico que dispone, los nombres de los beneficiarios y la identificación de la empresa que hubiere consignado valores correspondientes a utilidades.

Nota: Artículo sustituido por artículo 20 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 107.- Sanción por declaración falsa de utilidades.- El Ministro de Trabajo y Empleo, sancionará con multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Servicio de Rentas Internas, la falsedad imputable a dolo en los datos respecto a utilidades, o el empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo.

El producto de esas multas se acumulará al quince por ciento de utilidades, en la forma que se ordena en el artículo 97 de este Código.

Art. 108.- Anticipo de utilidades e impuesto a la renta.- Las empresas pueden conceder anticipos a sus trabajadores para imputarlos al quince por ciento de las utilidades líquidas.

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no está sujeta a gravamen tributario de ninguna clase.

Art. 109.- Garantías en la participación de utilidades.- La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración.

Art. 110.- Facultad del Ministro relativa al pago de utilidades.- El Ministro de Trabajo y Empleo resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

Parágrafo 3ro.
De las remuneraciones adicionales

Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Nota: Artículo sustituido por artículo 21 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Nota: Ver Instructivo para el Pago y Registro de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneraciones y la Participación de Utilidades. Acuerdo Ministerial No. 45, ver Registro Oficial 462 de 19 de marzo de 2015, página 19.
Nota: Ver Norma para el Pago de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneración, Acuerdo Ministerial No. 87, ver Registro Oficial Suplemento 494 de 06 de mayo de 2015, página 9.

CONCORDANCIAS:

- *DÉCIMO TERCERO Y CUARTO SUELDOS DE PROFESORES, Arts. 1*
- *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Arts. 97*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DECIMO TERCER O TRECEAVO SUELDO, 28-sep-1966*

Art. 112.- Exclusión de la decimotercera remuneración.- El goce de la decimotercera remuneración no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y Jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código, ni para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

Nota: Artículo sustituido por Artículo 50 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial suplemento 309 de 21 de Agosto del 2018 .

Art. 113.- Derecho a la decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, 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 Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores, a los jubilados del IESS, pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas

mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Nota: Inciso primero sustituido por Ley No. 77, publicada en Registro Oficial 75 de 2 de Mayo del 2007 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 22 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .
Nota: Ver Instructivo para el Pago y Registro de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneraciones y la Participación de Utilidades. Acuerdo Ministerial No. 45, ver Registro Oficial 462 de 19 de marzo de 2015, página 19.
Nota: Ver Norma para el Pago de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneración, Acuerdo Ministerial No. 87, ver Registro Oficial Suplemento 494 de 06 de mayo de 2015, página 9.

CONCORDANCIAS:

- *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Arts. 98*

Art. 114.- Garantía de la decimacuarta remuneración.- La remuneración establecida en el artículo precedente gozará de las mismas garantías señaladas en el artículo 112 de este Código.

Art. 115.- Exclusión de operarios y aprendices.- Quedan excluidos de las gratificaciones a las que se refiere este parágrafo, los operarios y aprendices de artesanos.

Art. 116.- Precedentes legales.- Los precedentes legales relativos a las remuneraciones de que trata este parágrafo, se tomarán en cuenta con relación a épocas anteriores a la vigencia de esta codificación, en cuanto fueren necesarios.

Parágrafo 4to.
De las políticas de trabajo y salarios

Nota: Parágrafo reformado por artículo 10 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 117.- Remuneración Unificada.- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.

Nota: Las palabras entre comillas "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo

Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SALARIOS MINIMOS, 25-nov-1974*
- *Gaceta Judicial, AUMENTO DE REMUNERACIONES AL SECTOR PRIVADO NO BENEFICIA AL PUBLICO, 25-mar-2003*

Art. 118.- Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Ministerio rector del trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Ministerio rector del trabajo, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.

Nota: Artículo sustituido por artículo 11 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Arts. 3, 51, 95, 103*

Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Nota: Artículo sustituido por artículo 12 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, COSA JUZGADA EN LO LABORAL, 25-mar-2003*

Art. 120.- Reglamento del "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios".- El Ministro de Trabajo y Empleo dictará el reglamento para el funcionamiento del "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios".

Nota: Las palabras entre comillas "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 121.- Obligaciones de los empleadores.- Las entidades públicas o semipúblicas, las empresas o empleadores, estarán obligados a proporcionar al "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", la información que fuere requerida para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Nota: Las palabras entre comillas "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 122.- Comisiones Sectoriales.- Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, estarán integradas de la siguiente manera:

a) Un vocal nombrado por el Ministro de Trabajo y Empleo, quien las presidirá;
b) Un vocal nombrado en representación de los empleadores; y,
c) Un vocal que represente a los trabajadores.

Los vocales de que tratan las letras b) y c) de este artículo, serán designados por cada tipo de actividad, de acuerdo con el reglamento correspondiente.

Corresponde a las Comisiones Sectoriales, proponer al "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado que laboren en las distintas ramas de actividad; al efecto, enmarcarán su gestión dentro de las políticas y orientaciones que dicte el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.

Nota: Las palabras entre comillas "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 123.- Convocatoria a las Comisiones Sectoriales.- El "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios" convocará a las comisiones sectoriales constituidas de conformidad con lo establecido en el artículo anterior.

El "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", cuando existan justificaciones técnicas, dispondrá que se conformen las comisiones sectoriales de las ramas de actividad que sean necesarias, observando que las

mismas se integren de la forma prevista en el artículo 122 de este Código y cuidando que sus vocales representen democráticamente a los sectores laboral y patronal, por medio de personas que cuenten con los conocimientos técnicos necesarios.

Durante los tres meses posteriores a la convocatoria efectuada por el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", las comisiones realizarán su trabajo orientado a revisar los sueldos y salarios básicos y remuneración básica mínima unificada de la respectiva rama de actividad. Concluido el estudio y las investigaciones o vencido el plazo antes anotado, remitirá su informe técnico para conocimiento del "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", que analizará las recomendaciones efectuadas, así como la estructura ocupacional o sus modificaciones y con su criterio los enviará para resolución del Ministro de Trabajo y Empleo.

Nota: Las palabras entre comillas "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 124.- Acuerdo de aprobación.- La fijación de sueldos y salarios que fueren establecidas de conformidad con las disposiciones de este parágrafo, serán aprobadas mediante acuerdo ministerial.

Art. 125.- Representantes en el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios" y en las comisiones sectoriales. - Los representantes de los trabajadores y de los empleadores, tanto en el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios" como en las comisiones sectoriales que se constituyan en cada rama de actividad, tendrán su respectivo suplente.

Nota: Las palabras entre comillas "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 126.- Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:

1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;
2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo;
3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,
4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

Art. 127.- Recurso de apelación.- Si las resoluciones de la comisión no fueren tomadas por unanimidad, los miembros no conformes podrán apelar de ellas, en el término de tres días ante el "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", el que después de oír el dictamen de la unidad correspondiente, decidirá lo conveniente.

Nota: Las palabras entre comillas "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 128.- Atribuciones de la Unidad Técnica Salarial.- La Unidad Técnica Salarial, tendrá las siguientes atribuciones:

a) Recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida del trabajador, salarios percibidos, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio y estado financiero de las empresas. Podrá, por lo tanto requerir los datos que necesite a las entidades públicas, instituciones de derecho privado con finalidad social o pública, empresas o empleadores y especialmente pedir la exhibición de la contabilidad que llevan las empresas o empleadores y efectuar estudios en relación con la rama de trabajo o actividad de cuya fijación de sueldos, salarios mínimos o remuneraciones básicas mínimas unificadas se trate.

Si requerida la empresa o empleador no exhibiere la contabilidad o no presentare los datos solicitados dentro del término que se fije, tal omisión o negligencia será sancionada con multa del veinticinco al ciento por ciento del salario mínimo vital a juicio del Subsecretario de Trabajo, hasta conseguir su presentación.

La Unidad Técnica Salarial podrá delegar a cualquier funcionario o persona técnica la revisión de la contabilidad propuesta;

b) Intervenir y dar las instrucciones y orientaciones que sean necesarias y suministrar los datos de que disponga para la fijación de sueldos y salarios mínimos por parte de las respectivas comisiones;
c) Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar;
d) Llevar estadística general y clasificada, tanto de las fijaciones de sueldos mínimos como de los datos e informaciones que se requieran para una integración en plano nacional de los sueldos o salarios mínimos de sus precedentes;
e) Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país;
f) Intervenir en la publicación de las fijaciones de sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas que, para su validez, necesariamente deben promulgarse en el Registro Oficial;
g) Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones; y,
h) Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

Art. 129.- Comisiones de trabajo.- Además de las comisiones sectoriales, se conformarán y actuarán también las comisiones de trabajo, en los casos señalados y de acuerdo con las normas legales y reglamentarias pertinentes.

Art. 130.- Prohibición de indexación.- Prohíbese establecer el sueldo o remuneración básica mínima unificada o el salario sectorial unificado como referentes para cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados, siendo nula cualquier indexación con estas referencias.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PARIDAD CAMBIARIA EN INDEMNIZACIONES LABORALES, 18-may-2004*

Art. 131.- Unificación salarial.- A partir del 13 de marzo del 2000, unifícase e incorpórase a las

remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado.

En lo relativo a los componentes salariales denominados bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma a la fecha es de cuarenta dólares de los Estados Unidos de América (US $ 40) mensuales, éstos se seguirán pagando a todos los trabajadores en general, por el indicado valor mensual durante el año 2000, bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones.

El proceso de incorporación de estos dos componentes se empezará a aplicar a partir del primero de enero del 2001, de conformidad con la tabla que se expresa a continuación, en dólares, fijado por el artículo 1 de la Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado:

Nota: Para leer Tabla, ver Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005, página 18.

A la remuneración de los trabajadores que laboran en maquila, tiempo parcial, artesanía, servicio doméstico y cualquier otra actividad de naturaleza precaria, que hasta el 13 de marzo del 2000, percibieron valores inferiores por concepto de bonificación complementaria y compensación por incremento del costo de vida, se incorporarán tales valores en la forma prevista en la tabla anterior, de manera proporcional al valor de tales componentes.

La remuneración resultante de la incorporación de los montos referidos y en la forma establecida, se aplicará con todos sus efectos legales.

A partir del 13 de marzo del 2000, los componentes salariales, Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, pasan a denominarse componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y por tal razón se suprimen todas las referencias que aludan a Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, los que, como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida.

Hasta cuando concluya el proceso de unificación de los componentes salariales a las remuneraciones en la forma establecida en la tabla antes transcrita, esto es, hasta el primero de enero del 2005, y considerando que esta incorporación también se hará a las remuneraciones de las distintas actividades o ramas de trabajo, a éstas se las denominará "remuneraciones sectoriales unificadas"; a partir de la indicada fecha pasarán a denominarse simplemente "remuneraciones sectoriales."

Los incrementos que por cualquier concepto realicen los empleadores a las remuneraciones de sus trabajadores, serán imputables por una sola vez a los que realice el "CONADES".

Nota: "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sustituyeron a "Consejo Nacional de Salarios", por disposición del artículo 13 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 132.- Congelamiento del valor de la compensación por el incremento del costo de vida y de la bonificación complementaria.- Como resultado del proceso de unificación, congelase los valores correspondientes a la compensación por el incremento del costo de vida y a la bonificación complementaria mensualizada, al 1 de enero del año 2000, esto es, doce dólares (US $ 12.00) y

veintiocho dólares de los Estados Unidos de América (US $ 28.00), respectivamente. Prohíbese expresamente la revisión e incremento de la bonificación complementaria y de la compensación por el incremento del costo de vida, y prohíbese el establecimiento de cualquier otro sueldo o remuneración adicional.

Art. 133.- Salario mínimo vital general.- Mantiénese, exclusivamente para fines referenciales, el salario mínimo vital general de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (US $ 4.00), el que se aplica para el cálculo y determinación de sueldos y salarios indexados de los trabajadores públicos y privados mediante leyes especiales y convenios individuales colectivos; sanciones o multas; impuestos y tasas; cálculo de la jubilación patronal; o, para la aplicación de cualquier disposición legal o reglamentaria en la que se haga referencia a este tipo de salario.

Art. 133.1.- Límites a Brechas Remunerativas.- El ministerio rector del trabajo podrá establecer a través de acuerdo ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos -cualquiera sea su denominación- y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, pudiéndose considerar para el efecto escalas y sub escalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros:

1. Naturaleza y sector económico de la empresa;
2. Rentabilidad, ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa;
3. Número de personas trabajadoras;
4. Responsabilidad empresarial; y
5. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.

El ministerio rector del trabajo para establecer la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos tomará en cuenta el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, por el valor que establezca anualmente.

El exceso del límite de remuneraciones que establezca el Ministerio rector del trabajo no será deducible para efectos del pago del Impuesto a la Renta, conforme lo establecido en el numeral 1 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.

Nota: Artículo agregado por artículo 23 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE RÉGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, LRTI, Arts. 10*

Capítulo VII
Del trabajo de mujeres y menores

Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en

el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.

Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán las normas contenidas en el TITULO V, del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 81, 82, 83, 88, 93*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 46*

Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela.- Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa señalada en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Toda persona que conociere de la infracción señalada anteriormente, está en la obligación de poner en conocimiento de la autoridad respectiva.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 84*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 26, 45*

Art. 136.- Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes.- El trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

Para efectos de su remuneración, se aplicarán las disposiciones establecidas en el artículo 119 del Código del Trabajo.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 84*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 46*

Art. 137.- Prohibición de trabajo nocturno para menores.- Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad.

Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil-CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.

Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;
2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y trata de personas;
3. La utilización o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y,
4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes:

a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;
b) La fabricación de albayalde, minino o cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;
c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;
d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;
e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrías;
f) Los trabajos subterráneos o canteras;
g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;
h) El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
i) La fundición de vidrio o metales;
j) El transporte de materiales incandescentes;
k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;
l) La pesca a bordo;
m) La guardianía o seguridad; y,
n) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.

En el caso del trabajo de adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años, se considerarán además las prohibiciones previstas en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, así como los trabajos prohibidos para adolescentes que determine el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 81, 87, 93*
- *LEY ORGÁNICA DE SALUD, Arts. 120*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 46, 66*

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes:

LÍMITES MÁXIMOS DE CARGA LIBRAS

Varones hasta 16 años 35
Mujeres hasta 18 años 20
Varones de 15 a 18 años 25
Mujeres de 15 a 18 años 20
Mujeres de 21 años o más 25

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

Art. 140.- Trabajos subterráneos.- Los trabajos subterráneos a que se refiere la letra f) del numeral 4 del artículo 138 de este Código, incluyen todos los realizados en cualquier mina o cantera de propiedad pública o privada dedicada a la excavación de substancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en dichos trabajos.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 81, 87*

Art. 141.- Examen médico de aptitud.- Todas las empresas que empleen trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintiún años en trabajos subterráneos, en minas o canteras, estarán obligadas a exigir con respecto a dichos trabajos un reconocimiento médico previo que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos. Con ocasión del examen médico inicial se efectuará una radiografía pulmonar y, de considerarse necesario desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes médicos.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

Art. 142.- Periodicidad de los exámenes médicos.- La periodicidad de los reconocimientos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente, se prevea para los mismos un plazo de menor duración.

Art. 143.- Facultativo que otorgará el certificado médico.- Los exámenes previstos en los artículos anteriores serán efectuados y certificados por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y no ocasionarán gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus representantes.

Art. 144.- Registro que deben llevar los empleadores.- Los empleadores tendrán a disposición de la Inspección del Trabajo un registro de las personas mayores de dieciocho años y menores de veintiún años, que estén empleadas o trabajen en la parte subterránea de las minas o canteras. En ese registro se anotarán la fecha de nacimiento, indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación y la fecha en que el trabajador fue empleado en labores subterráneas por primera vez, y se incluirá un certificado que acredite su aptitud para el empleo, sin que en el mismo figure dato de carácter médico.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 88*

Art. 145.- Registro a disposición de los trabajadores.- Los empleadores pondrán a disposición de los trabajadores que lo solicitaren los datos referidos en el artículo anterior.

Art. 146.-**Nota:** Artículo derogado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

Art. 147.- Registro especial que deben llevar quienes ocupen a adolescentes.- Todo establecimiento que ocupe a adolescentes que han cumplido quince años y menores de dieciocho años, deberá llevar un registro especial en el que conste el nombre del empleador y del trabajador adolescente, la edad que deberá justificarse con la partida de nacimiento o cédula de identidad, la clase de trabajo a los que se destina, duración del contrato de trabajo, el número de horas que trabajan, la remuneración que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cumple su educación básica. Copia de este registro enviarán al Director Regional del Trabajo que podrá exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro.

Los Directores Regionales de Trabajo o los inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales llevarán un registro, por cantones, de los adolescentes que han cumplido quince años que trabajen, y remitirán periódicamente la información a los Consejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 85, 88*

Art. 148.- Sanciones.- Las violaciones a las normas establecidas en los artículos del 139 al 147 inclusive, serán sancionadas con multas que serán impuestas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, impuestas por el Director Regional del Trabajo, según el caso, y previo informe del inspector del trabajo respectivo.

Sin perjuicio de las sanciones previstas en el inciso anterior, si las violaciones se refieren al trabajo de adolescentes, los Directores Regionales de Trabajo o los inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no exista Directores Regionales, impondrán las sanciones establecidas en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 95*

Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado o lo prescrito en el TÍTULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

Art. 150.- Días en que es prohibido trabajar.- Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PRESENTACION DE DEMANDA Y TITULO DE CREDITO, 19-oct-2000*

Art. 151.- Inspección por las autoridades.- Las autoridades de trabajo y los jueces de la niñez y adolescencia y las juntas cantonales de protección de derechos, podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los adolescentes menores de quince años y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectivas.

El Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI) se encargará de la ejecución del Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil, y apoyará la participación ciudadana a través de veedurías sociales y defensorías comunitarias, para controlar el cumplimiento de las normas legales y convenios internacionales sobre el trabajo infantil.

Las autoridades del trabajo que en las actas o informes de inspecciones que realicen hagan constar información falsa, tergiversada o distorsionada, serán sancionadas con la destitución de su cargo, sin perjuicio de las sanciones civiles o penales a que hubiere lugar.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por quince días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

Nota: Artículo sustituido por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009 .
Nota: Incisos segundo y tercero agregados por artículo 24 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 234 de 20 de Enero del 2023 .
Nota: Artículo 24 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 234 de 20 de Enero del 2023 derogado por disposición reformatoria primera del Capítulo III de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 309 de 12 de Mayo del 2023 .

Nota: Inciso segundo reformado por disposición reformatoria primera del Capítulo II de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 309 de 12 de Mayo del 2023 .

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 332*
- *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Arts. 27*

Art. 152.1.- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrá derecho a una licencia opcional y

voluntaria sin remuneración, hasta por quince (15) meses adicionales después del goce de la licencia remunerada por maternidad, para atender al cuidado de los hijos. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los tres (3) días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia. Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

Nota: Artículo agregado por artículo 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 720 de 28 de Marzo del 2016 .
Nota: Artículo sustituido por disposición reformatoria segunda del Capítulo II de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 309 de 12 de Mayo del 2023 .

Art. 152.2.- Licencia por Adopción.- Los padres adoptivos tendrán derecho a una licencia por adopción por treinta (30) días a partir del egresamiento de la entidad encargada del acogimiento institucional de adopción de la niña, niño o adolescente, de dicha entidad.

Nota: Artículo agregado por artículo 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009 .
Nota: Artículo sustituido por disposición reformatoria tercera del Capítulo II de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 309 de 12 de Mayo del 2023 .

Art. 152.3.- Licencia o permiso sin remuneración.- La o el trabajador que esté calificado como sujeto procesal del proceso penal en casos de femicidio u otras muertes violentas por razones de género podrá hacer uso de una licencia sin remuneración por el tiempo que acuerde con su empleador.

Nota: Artículo agregado por Disposición Reformatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 588 de 27 de Junio del 2024 .

Art. 152.4.- Incentivos no Económicos.- Los empleadores que contraten o mantengan en sus puestos de trabajo a trabajadores diagnosticados con enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta

complejidad serán reconocidos con certificaciones de buenas prácticas laborales por parte del Ministerio de Trabajo. Estos certificados pueden ser utilizados en sus campañas de marketing y responsabilidad social empresarial, mejorando su imagen corporativa y reputación ante clientes, socios y la comunidad.

Nota: Artículo agregado por artículo 11 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 64 de 20 de Junio del 2025 .

Art. ...- Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.- La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

Nota: Artículo agregado por Art. 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009 .

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

Nota: Inciso último agregado por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 2 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 105, 106*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 331, 332*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-feb-1951*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION LABORAL POR EMBARAZO, 01-feb-1990*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR EMBARAZO, 01-feb-1990*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO O DESAHUCIO DE MUJER EMBARAZADA, 17-ene-2001*

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una

mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

Nota: Artículo reformado por artículo 24 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. (...).- Licencia con remuneración por el período de lactancia.-

Nota: Artículo agregado por artículo 25 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 234 de 20 de Enero del 2023 .
Nota: Artículo 25 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 234 de 20 de Enero del 2023 derogado por disposición reformatoria segunda del Capítulo III de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 309 de 12 de Mayo del 2023 .

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los quince (15) meses a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

Nota: Inciso tercero sustituido por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012 .

Nota: Ver Reglamento de Aplicación de este Artículo, Servicio de Guardería Infantil. Decreto Ejecutivo No. 718. Para leer Texto, ver Registro Oficial 179 de 06 de mayo de 1985, página 7.

Nota: Por Resolución de la Corte Constitucional No. 36, publicada en Registro Oficial Suplemento 231 de 4 de Noviembre del 2021 declara la inconstitucionalidad de la frase "posteriores al parto" del inciso tercero

de este artículo.

Nota: Inciso tercero reformado por disposición reformatoria tercera del Capítulo II de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 309 de 12 de Mayo del 2023 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Arts. 27, 33*

Art. 156.- Otras sanciones.- Salvo lo dispuesto en el artículo 148, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con el artículo 628 de este Código, y las violaciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia.

El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados.

La policía cooperará con el inspector del trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 95*

Art. ....- Para los efectos del examen médico de los menores, se consideran como empresas industriales las siguientes:

a) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias primas sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
b) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; y,
c) Las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

Son trabajos no industriales todos aquellos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.

Los exámenes médicos para los adolescentes mayores de quince años deberán tomar en cuenta los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y/o psicosociales que pueden generar (sic) el desarrollo de las actividades laborales.

Se exceptúan de esta disposición aquellas labores contenidas en el artículo 138 del Código del Trabajo, por tratarse de actividades prohibidas para niñas, niños y adolescentes.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006 .

Art. ...- Todos los menores que laboren o que vayan a trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en trabajos no industriales, deberán someterse a un minucioso examen médico que los declare aptos para dicho trabajo. El examen deberá ser efectuado por la Unidad Técnica de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Empleo, con asiento en la ciudad de Quito, o en las Direcciones Provinciales de Salud de cada provincia o sus dependencias, las mismas que deberán emitir un certificado que acredite tal hecho, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 143 de este Código. Además, en el mismo certificado podrán prescribirse condiciones determinadas de empleo.

Tales exámenes médicos se practicarán al menos una vez al año, o cuando el menor o sus padres lo solicitaren, serán gratuitos y se realizarán hasta que los trabajadores cumplan veintiún años de edad.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006 .

Art. ...- Previo a la incorporación de adolescentes mayores de quince años a las actividades permitidas por la legislación ecuatoriana, deberán practicarse los exámenes médicos de aptitud para el empleo, con la finalidad de evaluar minuciosamente su condición psicofísica, establecer su real estado de salud y recomendar las medidas preventivas frente a los riesgos potenciales de la actividad industrial o no industrial.

Estos exámenes médicos, a los cuales se los denominará de preempleo, serán practicados por especialistas de la Unidad Técnica de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Empleo, del Servicio de Medicina del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, especialistas en Seguridad y Salud de las Direcciones Provinciales de Salud y los Concejos Municipales, a través de las dependencias competentes o de los Patronatos Municipales y Provinciales de Amparo Social.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 27, 31*

Art. ...- Una vez practicado el examen médico se emitirá un certificado en el cual conste el estado psicofísico del adolescente mayor de quince años. De ser necesario, también constará en el mismo las prescripciones determinadas o espaciales (sic) para el empleo.

Una vez vinculado a la empresa, el adolescente mayor de quince años, será tomado en cuenta para los Programas de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, conforme lo dispone el Reglamento de la materia.

El empleador deberá archivar y mantener a disposición de los inspectores de trabajo el original del certificado médico de aptitud para el empleo.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006 .
Nota: Artículo reformado por artículo 25 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. ...- Los trabajadores en general, tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos practicados, así como los de laboratorio y los estudios especiales. También tendrán derecho a la confidencialidad de sus resultados, salvo en el caso de enfermedades que, por su naturaleza, alta probabilidad de contagio, que deberán ser puestos a disposición de las autoridades de salud, y de ese particular se informará al empleador.

Si los exámenes médicos revelaren condiciones de especial vulnerabilidad o se detectare algún impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades propias de la actividad, las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Empleo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinarán las medidas necesarias para su readaptación y formación profesional.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 80*

Capítulo VIII
De los aprendices

Art. 157.- Contrato de aprendizaje.- Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

El contrato de aprendizaje de los adolescentes, no durará más de dos años en el caso del trabajo artesanal y, seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.

En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 90*

Art. 158.- Contenido del contrato de aprendizaje.- El contrato de aprendizaje deberá contener:

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos, al adolescente y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;
2. El tiempo de duración de la enseñanza;
3. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz; y,

4. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.
4-1. La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes, de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 90*

Art. 159.- Jornada del aprendiz.- La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, en su caso.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 84*

Art. 160.- Obligaciones del aprendiz.- Son obligaciones del aprendiz:

1. Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;
2. Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;
3. Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;
4. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,
5. Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

Art. 161.- Obligaciones del empleador respecto al aprendiz.- Son obligaciones del empleador:

1. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;
2. Pagarle cumplidamente el salario convenido;
3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
4. Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices, incluso a los adolescentes;
5. Preferirle en las vacantes de operario; y,
6. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

Art. 162.- Otras obligaciones de empleador y aprendiz.- Son también obligaciones del empleador y del aprendiz, las generales que constan en los artículos 42 y 45, de este Código respectivamente, en lo que fueran aplicables.

Art. 163.- Causales de despido al aprendiz.- El empleador puede despedir al aprendiz, sin

responsabilidad:

1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,
2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

Art. 164.- Causas por las que el aprendiz puede separarse.- El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas 1, 2, 3 y 4 del artículo 161 de este Código; y,
2. Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

Art. 165.- Porcentaje de aprendices en empresas.- En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz.

El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, y si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente al SECAP el costo de capacitación del cinco por ciento de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.

Art. 166.- Maestro de aprendiz.- En las empresas antedichas, si el empleador no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que deba hacer de maestro.

Art. 167.- Promoción del aprendiz.- El aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario o de obrero calificado. Si se opusiese el empleador, podrá pedir al Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

Art. 168.- Aprendizaje y remuneración.- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje en la industria, pequeña industria, artesanía o cualquier otra actividad, para la enseñanza de un arte, oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este Capítulo, en lo que fueren aplicables. No podrán exceder del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, tendrán una duración máxima de dos años en caso de trabajo artesanal y de seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo, como establece el artículo 90 del Código de la Niñez y Adolescencia, y la remuneración no será inferior al ochenta por ciento de la que corresponda para el tipo de trabajo, arte u oficio.

En los contratos de aprendizaje con adolescentes que han cumplido quince años, el empleador establecerá los mecanismos tendientes a asegurar el aprendizaje efectivo del arte, oficio o trabajo, y garantizará de manera especial y eficaz los derechos de educación, salud, recreación y descanso de los aprendices.

Si al vencimiento del plazo de seis meses o dos años, según el caso, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 90*

Capítulo IX
De la terminación del contrato de trabajo

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

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.

Nota: Numeral 9 sustituido por artículo 26 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Nota: Por disposición Interpretativa única, de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de Junio del 2020 , se interpreta el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

Nota: La Resolución de la Corte Constitucional No. 23, publicada en Registro Oficial Suplemento 259 de 3 de Enero del 2022 , dispone: "que los jueces en las causas elevadas a consulta no apliquen la Disposición Interpretativa Única (Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo) de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 229 de 22 de junio de 2020 y verifiquen caso a caso la real ocurrencia de la causal de fuerza mayor o caso fortuito"; y, además, "Determinar que en los casos pendientes o que se llegaren a presentar, que tengan como hipótesis de hecho la terminación de la relación laboral bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito con anterioridad a la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, esto es el 22 de junio de 2020, no le será aplicable la indicada Disposición Interpretativa".

Nota: Por disposición del numeral 2.3 de la Resolución de la Corte Constitucional No. 49, publicada en Registro Oficial Suplemento 9 de 28 de marzo del 2025 , condiciona la constitucionalidad de la disposición interpretativa del numeral 6 que deberá interpretarse de la siguiente manera: "Esta disposición no impide al empleador realizar cualquier actividad económica de forma permanente, ya sea aquella que desarrollaba antes de la crisis o una nueva.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (TÍTULO PRELIMINAR), Arts. 30*
- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 577*
- *LEY DE COMPAÑÍAS, Arts. 361*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 8, 184*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO DE TRABAJADORES, 29-may-1947*
- *Gaceta Judicial, TERMINACION DE RELACION LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES, 19-ago-1982*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO, 19-jun-1984*
- *Gaceta Judicial, RENUNCIA SIN FECHA, 28-feb-1991*
- *Gaceta Judicial, INEFICACIA DE RENUNCIA VOLUNTARIA, 21-jul-1992*
- *Gaceta Judicial, RENUNCIA DE TRABAJADOR PUESTA FECHA CON DISTINTA LETRA, 07-sep-1994*
- *Gaceta Judicial, RENUNCIA LABORAL BAJO PRESION, 04-jun-1996*
- *Gaceta Judicial, FIRMA DE RENUNCIA EN BLANCO, 09-abr-1997*
- *Gaceta Judicial, RENUNCIA EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ, 04-nov-1998*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DE LA FECHA DE TERMINACION LABORAL, 08-mar-1999*
- *Gaceta Judicial, TERMINACION LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES, 14-jun-1999*

Art. 170.- Terminación sin desahucio.- En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, NECESIDAD DE NOTIFICACION CON EL DESAHUCIO AL TRABAJADOR, 01-mar-2001*

Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador.- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ENAJENACION DE LA EMPRESA Y RELACION LABORAL, 05-feb-1968*
- *Gaceta Judicial, CESION DE UNA EMPRESA O NEGOCIO Y RELACION LABORAL, 20-may-1976*
- *Gaceta Judicial, VENTA DE LA EMPRESA O NEGOCIO, 31-ago-1981*
- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 31-oct-1985*
- *Gaceta Judicial, CESION DE EMPRESA O NEGOCIO, 19-abr-1988*
- *Gaceta Judicial, CONTENIDO DE ACTA DE FINIQUITO, 03-feb-2000*
- *Gaceta Judicial, PAGO POR INDEMNIZACIONES LABORALES, 25-nov-2009*

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,
8. Por el cometimiento de violencia y acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

Nota: Numeral 8 agregado por artículo 8 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 .
Nota: Numeral 8 reformado por artículo 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de Mayo del 2024 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 19-ago-1938*
- *Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 12-ene-1953*
- *Gaceta Judicial, INJURIAS GRAVES LABORALES, 20-may-1954*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO A TRABAJADOR INSOLVENTE, 19-mar-1975*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 30-may-1980*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO Y VISTO BUENO, 15-dic-1981*
- *Gaceta Judicial, DETENCION PROVISIONAL DEL TRABAJADOR, 28-may-1982*
- *Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 31-mar-1986*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO O ABANDONO DEL TRABAJO, 16-abr-1986*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DE DESPIDO INTEMPESTIVO O ABANDONO DEL TRABAJO, 30-sep-1987*
- *Gaceta Judicial, EL DESPIDO INTEMPESTIVO O EL ABANDONO DEBEN SER PROBADOS, 13-nov-1987*
- *Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 17-oct-1989*
- *Gaceta Judicial, EXCEPCION DE ABANDONO DEL TRABAJO, 06-may-1992*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 17-mar-1994*
- *Gaceta Judicial, ATENUANTE NO CONSIDERADO EN SENTENCIA, 18-abr-1995*
- *Gaceta Judicial, RECHAZO DE VISTO BUENO LABORAL, 05-nov-1996*
- *Gaceta Judicial, PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, 11-jun-1997*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LUEGO DE DESPIDO, 08-jul-1997*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 28-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO POR ABANDONO DEL TRABAJO, 09-nov-1999*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL NEGOCIADA EN CONTRATO COLECTIVO, 16-mar-2000*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR DELITO Y AUTO DE SOBRESEIMIENTO, 31-may-2000*
- *Gaceta Judicial, FALTA DE SEPARACION DEL TRABAJADOR LUEGO DE VISTO BUENO, 02-jun-2003*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACION DE INDOLE LABORAL, 07-abr-2009*

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3

de este Código;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,
4. En casos de sufrir de violencia y acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de violencia y acoso laboral podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido violencia y acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Nota: Numeral 1 reformado por artículo 27 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .
Nota: Numeral 4 agregado por artículo 9 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 .
Nota: Artículo reformado por artículo 6 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de Mayo del 2024 .

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 11*
- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1572*
- *CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP, Arts. 182*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO PARA TERMINACION LABORAL, 15-ene-1965*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-ago-1965*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO PARA TERMINACION LABORAL, 06-jun-1996*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 21-ene-1997*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 11-mar-1997*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR CAMBIO DE OCUPACION, 03-may-1999*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO EXTEMPORANEO, 06-jun-2000*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 03-oct-2001*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE FUNCIONES, 18-dic-2001*

- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR CAMBIO DE ACTIVIDAD, 11-jul-2003*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 20-abr-2004*

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,

3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TERMINACION DE RELACION DE TRABAJO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL, 27-may-1942*

Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.

Nota: Artículo reformado por artículo 28 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ENFERMEDAD NO PROFESIONAL, 30-oct-1996*
- *Gaceta Judicial, FALTA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD, 16-abr-1997*

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DERECHO DE REINTEGRO A LA RELACION LABORAL, 30-ene-1959*
- *Gaceta Judicial, ENFERMEDAD NO PROFESIONAL, 12-abr-1962*
- *Gaceta Judicial, CADUCIDAD AL REINTEGRO DE LABORES, 29-jun-1979*
- *Gaceta Judicial, REINGRESO AL TRABAJO, 01-jul-1998*

Art. 177.- Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ENFERMEDAD PROFESIONAL, 08-dic-1936*

Art. 178.- Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ENFERMEDAD PROFESIONAL, 04-sep-1940*

Art. 179.- Indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del

empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

Art. 180.- Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14.- Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 14 de este Código podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173 de este Código.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 181.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 29 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 182.- Pago para el regreso del trabajador.- Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4 del artículo 172 de este Código.

Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO, 12-ene-1942*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 19-may-1959*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 05-mar-1968*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 20-dic-1972*
- *Gaceta Judicial, INFORMES CONTRADICTORIOS DE VISTO BUENO, 10-dic-1973*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 30-jul-1975*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-may-1976*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 03-jun-1976*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 28-may-1979*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 20-jun-1979*
- *Gaceta Judicial, ACCION DE NULIDAD DE VISTO BUENO LABORAL, 05-oct-1979*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 22-abr-1982*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 14-mar-1984*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 29-feb-1988*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO POR EL EMPLEADOR, 19-nov-1992*
- *Gaceta Judicial, REVISION DEL VISTO BUENO DE INSPECTOR DE TRABAJO, 23-jun-1994*

- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO DE INSPECTOR DE TRABAJO, 28-jul-1994*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 30-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 25-ene-1995*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 26-ene-1995*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 30-ago-1995*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 20-may-1998*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 20-ene-1999*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 05-jun-2000*
- *Gaceta Judicial, REVISION DEL VISTO BUENO LABORAL, 09-nov-2000*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO IMPERFECTO DEVIENE EN DESPIDO INTEMPESTIVO, 02-jul-2001*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 11-mar-2002*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 15-nov-2004*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 08-feb-2006*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL Y CONTRATO COLECTIVO, 23-feb-2006*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 24-may-2006*
- *Gaceta Judicial, TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR VISTO BUENO, 27-feb-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES DE INDOLE LABORAL, 27-jul-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES CONTRATO COLECTIVO, 27-jul-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMOS LABORALES, 03-oct-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 07-abr-2009*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO, 17-nov-2009*

Capítulo X
Del desahucio y del despido

Art. 184.- Desahucio.- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento".

Nota: Incisos primero y segundo, sustituidos por artículo 30 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 15-ago-1942*
- *Gaceta Judicial, TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR DESAHUCIO, 27-ene-1947*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 11-mar-1982*
- *Gaceta Judicial, INTERRUPCION DE VISTO BUENO, 31-ago-1983*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 11-abr-1985*
- *Gaceta Judicial, ASESOR DE PETROECUADOR, 09-feb-1995*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO EN CONTRATO A PLAZO, 17-feb-1998*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE DESAHUCIO LABORAL, 20-may-1998*
- *Gaceta Judicial, FALTA DE DESAHUCIO EN CONTRATO A PLAZO FIJO, 09-nov-1999*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 06-abr-2004*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 13-sep-2004*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO A PLAZO TROCADO A INDEFINIDO, 22-jun-2006*

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.

Nota: Artículo sustituido por artículo 31 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 71, 97, 111, 113*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, BONIFICACION POR DESPIDO, 19-dic-1979*
- *Gaceta Judicial, CONSIGNACION EN LA INSPECCION DEL TRABAJO, 04-abr-1990*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO PROMOVIDO POR EL TRABAJADOR, 19-jul-2000*
- *Gaceta Judicial, DIFERENCIAS ENTRE LIQUIDACIONES E INDEMNIZACIONES, 28-sep-2012*
- *Gaceta Judicial, PAGO DE BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO, 25-feb-2013*

Art. 186.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 32 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial

Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Nota: Artículo sustituido por artículo 33 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 169, 173*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, MIEMBRO DE SINDICATO, 19-abr-1947*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 10-sep-1948*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR MIEMBRO DE DIRECTIVA DE SINDICATO, 14-nov-1949*
- *Gaceta Judicial, COMITE DE EMPRESA, 02-oct-1950*
- *Gaceta Judicial, MIEMBRO DE COMITE DE EMPRESA, 19-dic-1950*
- *Gaceta Judicial, MIEMBRO DE LA DIRECTIVA DE SINDICATO, 03-may-1951*
- *Gaceta Judicial, COMITE DE EMPRESA, 19-ene-1952*
- *Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 30-may-1952*
- *Gaceta Judicial, FUNCION PRORROGADA, 22-mar-1954*
- *Gaceta Judicial, EXPULSION DE SINDICATO, 21-dic-1979*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 03-may-1999*

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.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que el empleador comparezca, y de ratificarse éste en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir al trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

Nota: La Corte Nacional de Justicia, declara como Precedente Jurisprudencial Obligatorio, el siguiente punto de derecho: "La remuneración que deberá aplicarse para el cálculo de las indemnizaciones que correspondan por despido intempestivo será la última percibida, siempre que esta sea más favorable para la o el trabajador. De esta forma, se preferirá siempre la última mejor remuneración, la misma que podría corresponder a la del mes previo, o la del mismo mes en que se produjo el despido", Resolución de Triple Reiteración No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 745 de 17 de febrero del 2025 . Sexto Suplemento.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 28-sep-1940*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 18-ago-1943*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-abr-1944*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 15-may-1944*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 01-oct-1947*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 04-jun-1952*

- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 16-dic-1954*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 06-jul-1956*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EXTRAORDINARIA, 29-nov-1960*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR SUPRESION DE ENTIDADES PUBLICAS, 03-mar-1970*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-mar-1970*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 16-jul-1976*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 28-jun-1977*
- *Gaceta Judicial, EXISTENCIA DE DESPIDO INTEMPESTIVO, 25-nov-1980*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 30-mar-1982*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 17-dic-1982*
- *Gaceta Judicial, ELEMENTOS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 28-jul-1983*
- *Gaceta Judicial, FECHA DE DESPIDO INTEMPESTIVO, 24-oct-1983*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 05-dic-1983*
- *Gaceta Judicial, CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 15-jun-1984*
- *Gaceta Judicial, DUPLICIDAD DE INDEMNIZACIONES LABORALES, 21-mar-1985*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO DE TRABAJO EN CAMPAMENTO, 02-jun-1987*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO O VISTO BUENO, 23-sep-1987*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR HECHO IMPEDITIVO, 09-dic-1987*
- *Gaceta Judicial, CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-mar-1989*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 24-nov-1989*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-ago-1990*
- *Gaceta Judicial, LAS INDEMNIZACIONES LABORALES SON ACUMULATIVAS Y COPULATIVAS, 11-may-1994*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, CONFIGURACION DEL DESPIDO, 09-sep-1997*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 03-feb-1998*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO DE CUADRILLA, 03-mar-1998*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO Y COMITE OBRERO PATRONAL, 13-may-1998*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 01-jul-1998*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CONCLUSIONES, 28-oct-1998*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO EN DESCANSO POSTERIOR AL PARTO, 06-may-1999*
- *Gaceta Judicial, CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-jun-1999*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE INSPECCION DE INSPECTOR DEL TRABAJO, 25-sep-2002*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 22-ene-2003*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 10-abr-2003*

- *Gaceta Judicial, FALTA DE PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-jul-2004*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR FAX, 10-nov-2004*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO INDIRECTO, 01-feb-2006*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 29-mar-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 13-sep-2007*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES, 06-nov-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES DE NOTARIO, 17-abr-2009*
- *Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 23-abr-2009*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES INDOLE LABORAL, 05-jun-2009*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 17-jul-2009*
- *Gaceta Judicial, RECURSO DE APELACION POR DESPIDO, 28-jul-2009*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 17-feb-2011*
- *Gaceta Judicial, TERMINACION LABORAL UNILATERAL, 27-abr-2011*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 23-may-2011*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-ago-2011*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 13-sep-2011*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-sep-2011*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 27-sep-2011*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-mar-2012*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-mar-2012*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 02-abr-2012*
- *Gaceta Judicial, JURAMENTO DEFERIDO EN MATERIA LABORAL, 27-abr-2012*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 07-may-2012*
- *Gaceta Judicial, JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-ene-2013*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO, 26-mar-2013*

Art. 189.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 34 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 190.- Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES, 15-may-1997*
- *Gaceta Judicial, ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES EN CONTRATO COLECTIVO, 03-jun-1997*

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 18-ene-1946*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 30-abr-1948*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE LABORES, 23-ene-1951*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 13-jun-1968*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION LABORAL, 19-nov-1975*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION LABORAL, 11-oct-1976*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR, 09-dic-1981*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR CAMBIO DE OCUPACION, 29-ago-1983*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE LABORES, 05-feb-1992*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR, 27-ago-1992*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION, 15-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE OCUPACION, 26-ene-1995*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE FUNCIONES DEL TRABAJADOR, 28-mar-1996*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE CARGO DEL TRABAJADOR, 28-mar-1996*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, 30-oct-1996*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION, 09-abr-1998*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE OCUPACION, 13-mar-2001*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION, 05-jun-2003*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION, 23-jul-2003*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE LABORES DEL TRABAJADOR, 27-abr-2004*

Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, LIQUIDACION DE EMPRESA Y RELACION LABORAL, 24-mar-1954*
- *Gaceta Judicial, LIQUIDACION DE NEGOCIO, 14-dic-1988*
- *Gaceta Judicial, EXCLUSION DE FUNCIONARIOS DEL CONTRATO COLECTIVO, 04-feb-2003*
- *Gaceta Judicial, REMUNERACIONES POR CIERRE DE EMPRESA, 24-feb-2003*

Art. 194.- Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.

Art. 195.- Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

Nota: Artículo agregado por artículo 35 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz.- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General

de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

Nota: Artículo agregado por artículo 35 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .
Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Primera de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 517 de 26 de Junio del 2019 .

Art. 195.3.- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Nota: Artículo agregado por artículo 35 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 11, 43, 332*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 188, 568, 577, 593*
- *CÓDIGO ORGÁNICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP, Arts. 4, 6, 93, 132, 143, 152, 158, 233, 261*

- *CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL, COIP, Arts. 282*
- *LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, Arts. 41*

Capítulo XI
Del fondo de reserva, de su disponibilidad y de la jubilación

Parágrafo 1ro.
Del fondo de reserva

Art. 196.- Derecho al fondo de reserva. Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 282*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 06-may-1958*
- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 22-abr-1966*
- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DE CHOFER AFILIADO A SECCION B, 17-ene-1973*

Art. 197.- Caso de separación y de retorno del trabajador.- Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicio, no tendrá derecho a este fondo de reserva; más, si regresa a servir al mismo empleador, se sumará el tiempo de servicio anterior al posterior, para el cómputo de que habla el artículo precedente.

Art. 198.- Responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.- Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que éste estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió.

El cambio de persona del empleador no interrumpe el tiempo para el cómputo de los años de servicio del trabajador.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 327*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL POR VENTA DE NEGOCIO, 19-ago-1999*

Art. 199.- Efectos del pago indebido de fondo de reserva.- El trabajador no podrá disponer del fondo de reserva sino en los casos expresamente determinados en este Código. Toda transacción, pago o entrega que quebrantare este precepto será nulo y no dará al empleador derecho alguno para reclamar la devolución de lo pagado o entregado.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 200.- Garantías para el fondo de reserva.- El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,
2. El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el parágrafo segundo de este capítulo.

Art. 201.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

Nota: Artículo reformado por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 644 de 29 de Julio del 2009 .
Nota: La Corte Nacional de Justicia, declara como Precedente Jurisprudencial Obligatorio, "La competencia para conocer y resolver los reclamos sobre fondos de reserva", Resolución de Triple Reiteración No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 543 de 23 de Abril del 2024 . (Primer Suplemento.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 275*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 23-mar-1979*

- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DE NO AFILIADO AL IESS, 30-jun-1983*
- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 02-dic-1986*

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR AGRICOLA, 28-ene-1949*

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el parágrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397*

Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba plena el monto de lo adeudado al trabajador, se tomará como base para la liquidación el promedio de los tres últimos años de servicio.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 196*

Parágrafo 2do.
De la disponibilidad del fondo de reserva

Art. 205.- Facultad para destinar el fondo de reserva a préstamos hipotecarios.- Los empleadores que no tuvieren la obligación de depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva, están facultados para conceder, a pedido de la mayoría de los trabajadores de la empresa o institución, y con cargo a las sumas acumuladas para atender el pago de este fondo y el de cualquier otro fondo adicional destinado a beneficios sociales y a préstamos hipotecarios a favor de sus trabajadores que tengan derecho a fondo de reserva.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DE EMPLEADOS BANCARIOS, 13-sep-1968*

Art. 206.- Fines para los que se concederán los préstamos hipotecarios.- Los préstamos hipotecarios a los que se refiere el artículo anterior no podrán ser concedidos sino para uno de los siguientes fines:

a) Adquisición o construcción de casa de habitación para el trabajador que no la tuviere;
b) Adquisición de finca agrícola para el trabajador que no la tuviere; y,
c) Reparación, ampliación o mejora de la casa de habitación del trabajador, de la de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de la de sus ascendientes o descendientes.

Art. 207.- Tipo de interés y fines de inversión.- Los intereses que se estipulen no podrán ser mayores del seis por ciento anual. Se invertirán en beneficio exclusivo de los mismos trabajadores de la empresa.

Art. 208.- Obligación de contratar seguro de desgravamen.- El trabajador que obtuviere préstamo hipotecario está obligado a contratar seguro de desgravamen hipotecario en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro de las condiciones, límites y tarifas que señalan los estatutos y reglamentos respectivos, o en las condiciones que fijare el Instituto.

La falta de pago de tres dividendos dará lugar para que el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario declare caducado el seguro y terminado el contrato.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 70*

Art. 209.- Préstamo de amortización gradual.- Si, como consecuencia del examen médico, el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario no aceptare asumir el riesgo de un deudor hipotecario, la empresa o institución podrá otorgarle un préstamo de amortización gradual.

Art. 210.- Cancelaciones.- A la muerte del deudor hipotecario o al vencimiento del plazo del contrato, el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario entregará al empleador el monto de la deuda asegurada, con lo que quedarán cancelados el contrato y la deuda hipotecaria. El empleador cancelará el gravamen.

Art. 211.- Efectos de la inversión temporal del fondo de reserva.- La inversión temporal en préstamos hipotecarios de los fondos de reserva acumulados, no modifica el derecho establecido por el artículo 200 de este Código. El empleador mantendrá las reservas necesarias para atender el pago del fondo de

reserva de los trabajadores que dejaren de estar a su servicio.

Art. 212.- Tratamiento del fondo de reserva del trabajador que se separa del servicio.- Para efectos de la compensación con los préstamos que se concedieren o se hayan concedido en las condiciones antes expresadas, el fondo de reserva del trabajador que se separe del servicio debiendo un préstamo hipotecario se dividirá en dos partes: la una, equivalente al diez por ciento, se destinará a reducir su deuda hipotecaria o pago de dividendos, y la otra, equivalente al noventa por ciento, se entregará al trabajador, según lo prescribe este Código.

Art. 213.- Caso de porcentaje mayor del diez por ciento.- El diez por ciento establecido en el artículo anterior, es sin perjuicio de que el trabajador pueda estipular contractualmente, de estimarlo conveniente a sus intereses, un porcentaje mayor.

Art. 214.- Reglamentación para operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia sobre fondos de reserva.- El Presidente de la República reglamentará previo dictamen del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, todo lo relativo a las operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia a los que se refiere este parágrafo.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 69*

Art. 215.- Caso de trabajadores no incorporados al Seguro Social.- Para el caso de los trabajadores aún no incorporados al Seguro Social, pero con respecto a los cuales el empleador estuviere en la obligación de depositar el fondo de reserva en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la disponibilidad del fondo de reserva se sujetará a las normas legales y reglamentarias aplicables a los afiliados.

Parágrafo 3ro.
De la jubilación

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US $ 30)

mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US $ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Nota: En el primer inciso del numeral 2 del artículo 216, se dice: "remuneración básica mínima unificada medio", debiendo corregirse por la siguiente expresión: "remuneración básica unificada media. Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 340 de 23 de Agosto del 2006 .

Exceptuase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

Nota: Ver Normas que Regulan el Cálculo de la Jubilación Patronal, Acuerdo Ministerial No. 99, ver Registro Oficial Suplemento 732 de 13 de abril de 2016, página 4.
Nota: La Corte Nacional de Justicia, declara como Precedente Jurisprudencial Obligatorio, el punto de derecho: "Los gobiernos autónomos descentralizados provinciales y municipales deben aplicar todas las reglas del artículo 216 del Código del Trabajo para el cálculo de la pensión jubilar. Sin embargo, de

conformidad con el segundo inciso de la regla 2 del artículo 216, los GADs provinciales y municipales sólo regularán el contenido de la regla 2, esto es, respetando los límites del monto de la pensión jubilar mensual, establecida en el primer inciso", Resolución de Triple Reiteración No. 19, publicada en Registro Oficial Suplemento 690 de 25 de Noviembre del 2024 . (Primer Suplemento).

Nota: La Corte Nacional de Justicia, declara como Precedente Jurisprudencial Obligatorio, el siguiente punto de derecho: "La regla 1 del artículo 216 del Código del Trabajo señala que se considerará obligatoriamente como haber individual para el cálculo de jubilación el fondo de reserva. A los trabajadores que cumplen los requisitos para la jubilación patronal, se aplicarán las reglas del artículo 216 del Código de Trabajo. El empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado con la regla 1, se le rebaje la suma total de los valores que por fondo de reserva hubiere depositado el empleador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o entregado al trabajador, en aplicación del principio de favorabilidad". Resolución de Triple Reiteración No. 16, publicada en Registro Oficial Suplemento 159 de 7 de noviembre del 2025 . (Sexto Suplemento).

Nota: La Resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 4, publicada en Registro Oficial Suplemento 286 de 18 de mayo del 2026 , (primer suplemento), establece el criterio respecto a la forma de calcular el fondo global de jubilación patronal, siempre que exista acuerdo de las partes.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, REVISION DE JUBILACION PATRONAL, 03-feb-1942*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 01-jun-1951*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 18-may-1955*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 07-jul-1955*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 16-may-1957*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 18-may-1960*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 14-oct-1964*
- *Gaceta Judicial, RELIQUIDACION DE JUBILACION PATRONAL, 30-mar-1965*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 21-ago-1965*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 29-jun-1966*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 23-ago-1967*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 21-feb-1968*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 27-ago-1968*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION CONTRACTUAL Y DEL IESS, 26-may-1970*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 14-sep-1972*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 22-ago-1973*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 29-ene-1975*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 09-jun-1975*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 24-sep-1975*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 09-nov-1978*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 20-nov-1978*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE LA JUBILACION PATRONAL, 29-ene-1979*

- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL PREMATURA, 31-ago-1981*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 18-feb-1986*
- *Gaceta Judicial, COMPENSACION DE LA JUBILACION PATRONAL, 26-feb-1986*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 31-jul-1986*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE JUBILACION PATRONAL, 21-ago-1986*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION EN JUBILACION PATRONAL, 21-mar-1989*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EN UNA TRANSNACIONAL, 30-sep-1992*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, SENTENCIA 1, 15-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, SENTENCIA 2, 15-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 19-dic-1994*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 30-ago-1995*
- *Gaceta Judicial, RECLAMO DE JUBILACION PATRONAL, 06-jun-1996*
- *Gaceta Judicial, BONO DE JUBILACION, 18-jun-1997*
- *Gaceta Judicial, RENUNCIA PARA ACOGERSE A LA JUBILACION, 09-jul-1997*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL POR 25 AÑOS, 10-sep-1997*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL PROPORCIONAL, 13-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, ADICIONALES A LA JUBILACION PATRONAL, 13-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL PROPORCIONAL, 26-oct-1998*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EN FORMA MENSUAL, 26-oct-1998*
- *Gaceta Judicial, HABER DE LA JUBILACION PATRONAL, 07-dic-1998*
- *Gaceta Judicial, PAGO DE JUBILACION PATRONAL, 22-feb-1999*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 24-feb-1999*
- *Gaceta Judicial, DOBLE JUBILACION, PATRONAL Y DEL IESS, 24-mar-1999*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EXTRAORDINARIA, 14-abr-1999*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 13-may-1999*
- *Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 21-jun-1999*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 26-jul-1999*
- *Gaceta Judicial, LA JUBILACION LABORAL ES IMPRESCRIPTIBLE, 12-oct-1999*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL Y DEL IESS, 22-feb-2000*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 28-feb-2000*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL NEGOCIADA EN CONTRATO COLECTIVO, 16-mar-2000*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL POR ACTA DE FINIQUITO, 11-sep-2000*
- *Gaceta Judicial, AÑOS COMPLETOS PARA LA JUBILACION PATRONAL, 25-sep-2000*
- *Gaceta Judicial, TRACTO SUCESIVO DE LA JUBILACION PATRONAL, 15-nov-2000*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EXTRAORDINARIA, 15-may-2001*

- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL A HEREDEROS, 16-may-2001*
- *Gaceta Judicial, PAGO DE LA JUBILACION PATRONAL, 20-jun-2001*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 22-oct-2001*
- *Gaceta Judicial, RELIQUIDACION DE LA PENSION JUBILAR PATRONAL, 05-feb-2002*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 30-jul-2002*
- *Gaceta Judicial, COSA JUZGADA EN LO LABORAL, 25-mar-2003*
- *Gaceta Judicial, REITERACION DE DEMANDAS DE JUBILACION PATRONAL, 02-abr-2003*
- *Gaceta Judicial, AJUSTE DE JUBILACION PATRONAL, 10-feb-2004*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE PENSION DE JUBILACION PATRONAL, 09-mar-2004*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 13-abr-2004*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 26-feb-2007*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 26-jul-2007*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 22-ene-2009*
- *Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 11-mar-2009*
- *Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 11-mar-2009*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACION POR CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, 29-abr-2009*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 10-sep-2009*
- *Gaceta Judicial, PENSION JUBILAR, 29-sep-2011*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION POR DESPIDO, 10-oct-2011*
- *Gaceta Judicial, CALCULO PENSION, 09-ene-2013*
- *Gaceta Judicial, PAGO DE PENSION JUBILAR MINIMA, 20-mar-2013*

Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo.

Art. 218.- Tabla de coeficientes.- La tabla de coeficientes a la que se refiere la regla primera del artículo 216, es la siguiente:

ANEXO No. 1
TABLA DE COEFICIENTES

Nota: Para leer Tabla, ver Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005, página 28.

Art. 219.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

TÍTULO II
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I
De su naturaleza, forma y efectos

Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto 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.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

Nota: Inciso segundo, agregado por artículo 36 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO COLECTIVO, 31-jul-1974*
- *Gaceta Judicial, EL CONTRATO COLECTIVO ES LEY PARA LAS PARTES, 24-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, RECLAMO PREVIO AL COMITE OBRERO PATRONAL, 15-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO, 02-sep-1998*
- *Gaceta Judicial, EFECTO RETROACTIVO DE CONTRATO COLECTIVO, 08-sep-1998*
- *Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO 2, 28-sep-1999*
- *Gaceta Judicial, CONFLICTO ENTRE CODIGO DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO, 11-ene-2000*
- *Gaceta Judicial, APLICACION DE CONTRATO COLECTIVO, 28-sep-2000*
- *Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, 29-oct-2002*
- *Gaceta Judicial, INTERPRETACION DE CONTRATO COLECTIVO, 05-abr-2006*
- *Gaceta Judicial, CONTRATOS COLECTIVOS NO AMPARAN A EMPLEADOS SUJETOS AL SERVICIO CIVIL, 24-may-2006*
- *Gaceta Judicial, JUICIO DE CONTRATOS COLECTIVOS, 24-may-2006*
- *Gaceta Judicial, CONTRATOS COLECTIVOS NO AMPARAN A EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, 24-may-2006*
- *Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 23-sep-2008*

Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que

tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, BONIFICACION GRATUITA DE SINDICATO A JUBILADOS, 15-oct-2003*

Art. 222.- Justificación de la capacidad para contratar.- Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.
2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.
4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.
5. Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.
6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.

Nota: Incisos segundo al tercero, agregados por artículo 59 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 225*
- *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Arts. 3, 29, 97, 98*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 69*
- *LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO, Arts. 9, 77, 80*
- *CÓDIGO CIVIL (TÍTULO PRELIMINAR), Arts. 9*
- *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP, Arts. 29, 114*

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Art. 226.- Contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;
4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

Art. 227.- Término para contestar.- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

Art. 228.- Contestación a la reclamación.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;
2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;
3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;
4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
5. El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

Art. 229.- Contestación totalmente favorable.- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Art. 230.- Audiencia de conciliación.- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 476, 477 y 478 de este Código.

Art. 231.- Término de indagaciones y resolución.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Art. 233.- Prohibición de despido de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o

permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

Nota: Artículo reformado por artículo 37 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES EN LEYES POSTERIORES AL CONTRATO, 27-ago-1940*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION PREVISTA EN CONTRATO COLECTIVO, 28-oct-1998*

Art. 234.- Archivo del pliego de peticiones.- Si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo.

Art. 235.- Declaratoria de huelga.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.

Art. 236.- Formalidades del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

Art. 237.- Contenido del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO 1, 25-ago-1999*

Art. 238.- Ámbito del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

Art. 239.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 16-mar-2009*

Art. 240.- Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.

Art. 241.- Suspensión temporal de los contratos colectivos.- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

Art. 242.- Acciones provenientes del contrato colectivo.- Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACCIONES PROVENIENTES DEL CONTRATO COLECTIVO, 28-may-1985*

Art. 243.- Disolución de la asociación de trabajadores.- En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DISOLUCION DE COMITE DE TRABAJADORES, 03-sep-2007*

Art. 244.- Preeminencia del contrato colectivo.- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, LA CONTRATACION COLECTIVA AMPARA A TODOS LOS TRABAJADORES, 12-jul-2007*

Art. 245.- Representantes de las asociaciones de trabajadores.- En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años.

Art. 246.- Efectos de la nulidad de los contratos.- La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 de este Código para los individuales.

Art. 247.- Límite del amparo de los contratos colectivos.- Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, NIVEL DIRECTIVO Y RELACION LABORAL, 26-ene-1995*
- *Gaceta Judicial, FUNCIONARIOS CON NIVEL DIRECTIVO, 13-mar-2001*
- *Gaceta Judicial, EXCLUSION DEL CONTRATO COLECTIVO, 06-jun-2002*
- *Gaceta Judicial, EXCLUSION DE FUNCIONARIOS DEL CONTRATO COLECTIVO, 04-feb-2003*
- *Gaceta Judicial, EXCLUSION DE DIRECTIVOS DE CONTRATO COLECTIVO, 12-jun-2003*
- *Gaceta Judicial, EXCLUSION DE BENEFICIARIOS DEL CONTRATO COLECTIVO, 03-jun-2004*
- *Gaceta Judicial, EXCLUSION DE CONTRATO COLECTIVO, 12-nov-2004*
- *Gaceta Judicial, PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES DIRECTIVAS, 27-jun-2007*
- *Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 18-ago-2008*

Art. (...).- La negociación y contratación colectiva en el sector público prevista en el presente Título, se aplica únicamente respecto de quienes con anterioridad a la fecha de la publicación de las enmiendas constitucionales en el Registro Oficial Suplemento No. 653 de 21 de diciembre de 2015 , tenían la calidad de trabajadores en el sector público, siempre y cuando no hubieren cambiado con posterioridad su régimen.

Nota: Artículo agregado por artículo 22 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 1008 de 19 de Mayo del 2017 .

Capítulo II
De la revisión, de la terminación y del incumplimiento
del contrato colectivo

Art. 248.- Revisabilidad de los contratos colectivos.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES, 23-feb-2000*
- *Gaceta Judicial, DISMINUCION DE BENEFICIOS POR CONTRATO COLECTIVO, 21-ago-2003*

Art. 249.- Facultad del empleador.- Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.

Art. 250.- Causales de terminación de los contratos colectivos.- Los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 de este Código.

También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Art. 251.- Efectos del incumplimiento del contrato colectivo.- En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo por una de las partes, se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

Capítulo III
Del contrato colectivo obligatorio

Art. 252.- Obligatoriedad del contrato colectivo.- Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen.

Art. 253.- Petición de obligatoriedad de un contrato.- Los empleadores o los trabajadores, cuando se hallaren en el caso del artículo anterior, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas.

A este fin, presentarán solicitud al Ministro de Trabajo y Empleo, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección Regional del Trabajo, de que los solicitantes constituyen la mayoría contemplada en el artículo precedente, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia.

Art. 254.- Oposición a la obligatoriedad del contrato.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el inspector del trabajo, quien la remitirá a la Dirección Regional del Trabajo para los fines del artículo 256 de este Código.

Art. 255.- Declaratoria de obligatoriedad.- Transcurrido el término de quince días sin haberse presentado oposición, el contrato colectivo, mediante decreto ejecutivo, será declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a leyes de orden público.

Art. 256.- Trámite de la oposición.- Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección Regional del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministro del Trabajo y Empleo, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.

Art. 257.- Aplicación del contrato.- El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Art. 258.- Fijación del plazo de vigencia.- El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, computada según el artículo 252, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.

Art. 259.- Revisión del contrato.- Dentro del plazo de tres meses señalados en el artículo anterior y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes a las que se refiere el artículo 252 de este Código.

Art. 260.- Fin del contrato colectivo obligatorio.- La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.

Art. 261.- Acción de daños y perjuicios.- La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SANCIONES EN CONTRATO COLECTIVO, 19-oct-1964*

TÍTULO III
DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

Capítulo I
Trabajo remunerado del Hogar

Nota: Denominación de Capítulo sustituido por artículo 1 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 94 de 1 de agosto del 2025 . (segundo suplemento)

Art. 262.- Definición.- El trabajo remunerado del hogar es aquel que una persona natural realiza para una persona natural en relación de dependencia y en un hogar privado, pudiendo ser puertas adentro o externo. Incluye a las personas naturales que trabajan en varios hogares de forma parcial y a quienes laboran en forma de jornada parcial. Los y las trabajadoras del hogar deben ser afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se prohíbe el trabajo para el hogar doméstico a los niños, niñas y adolescentes menores de dieciocho años, excepto adolescentes emancipados mayores de quince años. Asimismo, se prohíbe el encubrimiento del trabajo de los niños, niñas y adolescentes, bajo la forma de colocación familiar.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 2 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 94 de 1 de agosto del 2025 . (segundo suplemento.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 91*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SERVICIO DOMESTICO, 21-ene-1971*
- *Gaceta Judicial, SERVICIO DOMESTICO A ABUELOS POR NIETA, 23-abr-1974*
- *Gaceta Judicial, ASIGNATARIO TESTAMENTARIO Y SERVICIO DOMESTICO, 09-abr-1992*

Art. 262.1.- Garantía de cuidado.- El Estado garantizará que los hijos e hijas de las personas trabajadoras

del hogar accedan de forma preferencial a los centros de cuidado y de educación indistintamente de la edad que tengan. Los Ministerios rectores se encargarán de su cumplimiento.

Nota: Artículo agregado por artículo 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 94 de 1 de agosto del 2025 . (segundo suplemento).

Art. 263.- Exclusión.- No son trabajadores remunerados del hogar sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

Nota: Artículo sustituido por artículo 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 94 de 1 de agosto del 2025 . (segundo suplemento).

Art. 264.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 38 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 265.- Modalidad contractual.- Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora.

Nota: Artículo sustituido por artículo 39 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 14, 15, 188*

Art. 266.- Recepción temprana de denuncias.- El Ministerio rector del trabajo contará con los medios técnicos adecuados que permitan a las personas trabajadoras del hogar denunciar directa y efectivamente la ocurrencia de violaciones a derechos laborales y de la seguridad social. La denuncia podrá ser anónima. De oficio el Ministerio rector del trabajo iniciará de manera obligatoria todas las acciones administrativas que correspondan en el marco de sus competencias, incluidas las inspecciones a los lugares de trabajo o la activación de alertas inmediatas de protección en casos de violencia, discriminación, trabajo.

Nota: Artículo agregado por artículo 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 94 de 1 de agosto del 2025 . (segundo suplemento).

Art. 266.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 40 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 267.- Caso del fallecimiento del empleador.- Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD LABORAL DE HEREDEROS, 25-ene-1961*

Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 91*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 26, 46, 326*

Art. ... .- A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. 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.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012 .

Art. 269.-**Nota:** Artículo derogado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012 .

Art. 270.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

Capítulo II
Del trabajo a domicilio

Art. 271.- Trabajo a domicilio.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.

Art. 272.- Trabajadores a domicilio.- Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar.

Art. 273.- Trabajo familiar.- Entiéndese por "trabajo familiar" el que se realiza por persona de una familia,

bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES DE INDOLE LABORAL, 07-sep-2009*

Art. 274.- Empleadores en el trabajo a domicilio.- Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.

Art. 275.- Registro de trabajadores.- El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir.

El registro estará a la disposición de los inspectores del trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.

Nota: Inciso primero reformado por artículo 41 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 276.- Libreta de trabajo.- Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.

Art. 277.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 42 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 278.- Multas a los trabajadores.- El Juez del Trabajo, a petición del empleador, podrá imponer multas a los trabajadores por la obra defectuosa. Ninguna multa será mayor a la sexta parte de la remuneración pagada por ella.

Art. 279.- Fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes de la comisión y, en caso de empate, decidirá el presidente.

Art. 280.- Factores para la fijación de los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones, al fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas para el trabajo a domicilio tendrán en cuenta, además de las circunstancias determinadas en el artículo 126 de este Código, las siguientes:

1. La naturaleza del trabajo;
2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;
3. El sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y,
4. El valor del material e instrumentos de labor necesarios al trabajador para la ejecución de su trabajo.

Art. 281.- Pago íntegro del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada.- Los sueldos, salarios básicos o remuneraciones básicas mínimas unificadas fijados por la comisión deberán ser pagados íntegramente al trabajador, sin ninguna deducción para retribución del empresario, contratista, etc.

Art. 282.- Publicación de las decisiones.- Las decisiones de las comisiones previstas en el artículo 279 de este Código serán publicadas en el Registro Oficial y, además, en cualquier otra forma que determinen las Direcciones Regionales del Trabajo. La tarifa de salarios se fijará en los locales en donde se haga la entrega de los materiales a los trabajadores, y en el recibo de las obras entregadas por éstos después de la ejecución del trabajo.

Art. 283.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Respecto del trabajo a domicilio, además de las atribuciones generales, corresponde también a los inspectores del trabajo:

1. Comprobar que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 276 de este Código, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;
2. Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,
3. Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre.

Nota: Numeral 1 reformado por artículo 43 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 82, 83, 84*

Art. 284.- Caso de enfermedad contagiosa.- Si los inspectores tuvieren conocimiento de la existencia de un caso de enfermedad contagiosa en los locales donde se realice el trabajo a domicilio, deberán dar parte a la Dirección Regional del Trabajo y a la autoridad sanitaria, para los fines que prescriben las leyes del ramo.

Capítulo III
De los artesanos

Art. 285.- A quiénes se considera artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

Nota: Inciso segundo, reformado por artículo 44 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE FEDERACIÓN DE ABOGADOS DEL ECUADOR, Arts. 1*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL ARTESANAL, 11-jul-1973*

Art. 286.- Maestro de taller.- Para ser maestro de taller se requiere:

1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;
2. Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,
3. Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal de operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller.

Art. 287.- Artesano autónomo.- Se considera artesano autónomo al que ejerce su oficio o arte manual, por cuenta propia, pero sin título de maestro, ni taller.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ARTESANO CALIFICADO, 03-jun-1985*

Art. 288.- Operario.- Operario es el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz.

Art. 289.- Contratista.- La persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TRABAJO ARTESANAL, 29-abr-1987*

Art. 290.- Facultades de artesanos y aprendices.- Los maestros debidamente titulados y los artesanos autónomos podrán ejercer el artesanado y mantener sus talleres. Los aprendices u operarios podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Art. 291.- Obligaciones de los artesanos autónomos.- Los artesanos autónomos para ejercer sus actividades profesionales, deberán cumplir el requisito puntualizado en el numeral 3 del artículo 286 de este Código.

Art. 292.- Título de maestro de taller.- El título de maestro de taller puede obtenerse en los establecimientos técnicos oficiales y en los autorizados por la ley, o ante el tribunal designado conforme al reglamento pertinente que dicte la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de acuerdo con los Ministerios de Educación y Cultura, y de Trabajo y Empleo.

Decláranse válidos los títulos de maestro de taller conferidos tanto por la Junta de Defensa del Artesano, como por los tribunales presididos por el Juez del Trabajo, con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

Art. 293.- Maestro de taller es empleador.- El maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano.

Art. 294.- Repútase contrato de trabajo.- Para los fines concernientes a la jurisdicción y procedimiento, repútase contrato de trabajo aquel por el cual un artesano se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el contratista.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1930*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE CONSTRUCCION LABORAL, 29-jul-1943*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 11-ene-1957*
- *Gaceta Judicial, CONTRATOS DE OBRA CIERTA CON ARTESANOS, 20-oct-1966*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO POR OBRA CIERTA, 16-ene-1974*

Art. 295.- Responsabilidad del artesano.- Todo artesano es responsable de la entrega de la obra que se compromete a ejecutar. Caso de no entregarla el día señalado, el contratista tendrá derecho a la rebaja

del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

El monto de la rebaja no puede exceder del precio de la obra.

Art. 296.- Normas para el caso de que el contratista no retire la obra.- Si el artesano hubiere concluido la obra dentro del término convenido y el contratista no la retirare dentro de los ocho días siguientes a su vencimiento, se observará estas reglas:

1. El artesano que hubiere suministrado los materiales podrá, a su arbitrio, exigir que se le reciba la obra o venderla por su cuenta. Del producto de la venta devolverá, sin interés, los anticipos y tendrá derecho a una indemnización equivalente al diez por ciento del precio pactado, sea cual fuere el valor en que la vendiere;
2. Si los materiales hubieren sido suministrados en su totalidad por el contratista, el artesano no podrá venderla y la consignará ante el Juez del Trabajo, quien notificará a la otra parte para que la retire pagando su precio.

Transcurridos cinco días desde la notificación, dicha autoridad ordenará la venta de la obra en subasta.

Del producto de la venta se pagará al artesano el precio estipulado deducidos los anticipos, más una indemnización del uno por ciento sobre el precio de la obra, por cada día de retardo en el pago.

El saldo, si lo hubiere, se entregará al contratista;

3. Si los materiales hubieren sido suministrados por las dos partes, el artesano no podrá vender la obra por su cuenta y deberá consignarla, procediéndose como en el caso anterior.

Del producto de la venta se descontará a favor del artesano el valor de sus materiales.

Si el valor de los materiales proporcionados por el artesano fuere considerablemente superior al de los suministrados por el contratista, el juez podrá ordenar la venta después de tres días de hecha la notificación a que se refiere el inciso primero del numeral anterior;

4. En los casos de las reglas 1 y 3 de este artículo, el contratista podrá retirarla en cualquier tiempo antes de la venta, pagando al artesano el precio pactado y la correspondiente indemnización; y,
5. Para la subasta de la obra, el juez nombrará a un perito que la avalúe, dará aviso por la prensa señalando el día de la subasta y procederá a la venta sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

Art. 297.- Obra no realizada con sujeción al contrato.- Si el contratista alegare que la obra no ha sido realizada de acuerdo con las estipulaciones del contrato, el juez designará peritos para su reconocimiento.

El juez apreciará los informes periciales y las pruebas que se presentaren y fallará con criterio judicial, atendiendo a la índole de la obra, al precio pactado y a las demás circunstancias del caso.

Ver LIQUIDACIÓN TEMPORAL DE FILANBANCO, Gaceta Judicial. Año I. Serie XVIII. Nro. 6. Pág 1. (Quito, 28 de Enero de 2009).

Art. 298.- Falta de estipulación de precio.- Si los contratantes no hubieren estipulado precio regirá el

corriente en plaza para la misma especie de obra, o se lo fijará por avalúo pericial.

Art. 299.- Cesación del trabajo.- El contratista podrá ordenar la cesación del trabajo pagando al artesano los gastos, el valor de la parte confeccionada y una indemnización que, en caso de desacuerdo, fijará el juez. En cuanto al valor de lo trabajado, se estará al avalúo de peritos nombrados por el citado funcionario.

Art. 300.- Responsabilidad por pérdida o deterioro de material.- Si los materiales hubieren sido suministrados por el contratista, el artesano no será responsable de su pérdida o deterioro sino cuando fuere por culpa suya o por la de sus operarios o aprendices.

Art. 301.- Alegación de nulidad.- Para los contratos a los que se refiere el artículo 294 de este Código no rigen las prescripciones del artículo 40 de este Código. En estos casos, la nulidad podrá ser alegada según las reglas generales, por cualquiera de las partes.

Tampoco se aplicará lo prescrito en el Capítulo "Del Procedimiento", acerca del juramento deferido.

Art. 302.- Obligaciones de los artesanos calificados.- Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código.

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos, con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

Los operarios gozarán también de vacaciones y rige para ellos la jornada máxima de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Código.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ARTESANO CALIFICADO, 11-dic-1973*

Art. 303.- Indemnizaciones.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social atenderá a las indemnizaciones por accidentes y demás prestaciones a que tuvieren derecho los operarios, por medio de los fondos señalados en la Ley de Defensa del Artesano y los que en lo sucesivo se asignaren para el efecto.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO, 20-may-2002*

Art. 304.- Exenciones.- Los artesanos que pertenezcan a organizaciones clasistas o interprofesionales con personería jurídica gozarán de la exención a la que se refiere el inciso primero del artículo 302.

Art. ....- El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de sus sistemas de inspección, supervisará aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás

derechos de los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, y seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de los controles que deban realizar las autoridades competentes, derivados de la aplicación de leyes específicas en la materia.

Los titulares de los derechos mineros, por su parte, tienen la obligación de precautelar la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de programas preventivos, de protección, capacitación y vigilancia de la salud, trazados sobre la base de la identificación de los riesgos propios de todas las fases de su actividad y sometidos a aprobación de la autoridad competente.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 60, publicada en Registro Oficial Suplemento 387 de 30 de Octubre del 2006 .

Capítulo IV
De los empleados privados

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 19-dic-1944*
- *Gaceta Judicial, OBRERO AGRICOLA, 24-abr-1951*
- *Gaceta Judicial, LUCRO EN LA ACTIVIDAD PATRONAL, 21-mar-1990*
- *Gaceta Judicial, SUBORDINACION LABORAL, 30-ene-2003*

Art. 306.- Servicios inmateriales.- Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los que mediante remuneración escriben para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, histriones y cantores, se sujetarán a las disposiciones de este capítulo sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1947*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, EMPLEADO PUBLICO Y OBRERO: DIFERENCIAS, 29-ago-1975*

Art. 307.- Alcance de las disposiciones de este capítulo.- Las disposiciones de este capítulo no se refieren a quienes conforme a la ley tengan el carácter de empleados públicos, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 10 y 316 de este Código.

Art. 308.- Mandatario o empleado.- Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.

Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2020*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 36*
- *LEY DE CÁMARAS DE COMERCIO, Arts. 13, 25*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 14-ago-1951*
- *Gaceta Judicial, MANDATARIO Y CONTRATISTA, 16-abr-1964*
- *Gaceta Judicial, MANDATARIO O RELACION LABORAL, 09-may-1969*
- *Gaceta Judicial, APODERADO GENERAL O FACTOR, 07-jun-1973*
- *Gaceta Judicial, APODERADO SIN RELACION LABORAL, 14-mar-1975*
- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 24-sep-1975*
- *Gaceta Judicial, EL LABERINTO LEGAL EL GERENTE GENERAL, 13-nov-1975*
- *Gaceta Judicial, GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, 02-dic-1975*
- *Gaceta Judicial, MANDATARIO O EMPLEADO, 15-mar-1976*
- *Gaceta Judicial, PATRONO GERENTE SIN INSCRIPCION DE NOMBRAMIENTO, 25-may-1976*
- *Gaceta Judicial, CAMBIO DE TRABAJADOR A REPRESENTANTE PATRONAL, 23-feb-1979*
- *Gaceta Judicial, EL GERENTE GENERAL, 17-jul-1981*
- *Gaceta Judicial, GERENTE DE SUCURSAL, 26-ago-1981*
- *Gaceta Judicial, MANDATARIO LABORAL O GERENTE, 16-jul-1986*
- *Gaceta Judicial, GERENTE DE COOPERATIVA, 24-abr-1987*
- *Gaceta Judicial, GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, 21-nov-1988*
- *Gaceta Judicial, GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, 25-jul-1990*
- *Gaceta Judicial, EL GERENTE DE LA EMPRESA, 16-abr-1997*
- *Gaceta Judicial, EL GERENTE, 25-feb-1998*
- *Gaceta Judicial, GERENTE DE VENTAS, 01-abr-1998*

Art. 309.- Contrato escrito obligatorio.- Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito.

Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo visto bueno, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

Nota: Artículo sustituido por artículo 45 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 45, 169, 172, 173*

Capítulo V
De los agentes de comercio y corredores de seguros

Art. 311.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 46 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 312.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 46 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 313.- Son empleados privados.- Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este Código.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO ORGÁNICO MONETARIO Y FINANCIERO LIBRO III LEY GENERAL SEGUROS, Arts. 7*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CORREDORES DE SEGUROS Y AGENTES VIAJEROS, 03-feb-1958*
- *Gaceta Judicial, COMISION CONTRACTUAL POR VENTAS, 05-mar-1959*
- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL O MERCANTIL DEL AGENTE DE VENTAS, 21-jul-1959*
- *Gaceta Judicial, AGENTE COMISIONISTA, 11-sep-1974*
- *Gaceta Judicial, AGENTE VIAJERO LABORAL, 12-may-1976*
- *Gaceta Judicial, AGENTE VIAJERO, 20-sep-1977*
- *Gaceta Judicial, COMISIONISTA MERCANTIL O LABORAL, 31-ene-1991*

Art. 314.- Contrato escrito.- Los contratos de trabajo entre personas naturales o jurídicas con los agentes

viajeros, así como con los agentes corredores de seguros y agentes residentes, se celebrarán, necesariamente, por escrito.

Art. 315.- Regulación de las obligaciones del empleador.- En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero, o un mismo agente o corredor de seguros o un agente residente trabajaren para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de éstas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE COMISION MERCANTIL, 29-mar-1979*

Capítulo VI
Trabajo en empresas de transporte

Art. 316.- A quiénes comprende este capítulo.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CHOFER DE BUS URBANO, 16-feb-1977*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE ARRENDAMIENTO Y RELACION LABORAL, 18-abr-1978*
- *Gaceta Judicial, CHOFER PROFESIONAL Y AGENTE VENDEDOR, 04-dic-1987*

Art. 317.- Choferes amparados por este capítulo.- Los choferes que presten servicios al Estado, a los consejos provinciales y a los concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro, están amparados por las disposiciones de este capítulo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CHOFER SPORTMAN EN ACTIVIDAD LUCRATIVA, 22-sep-1977*
- *Gaceta Judicial, CHOFER DE COLEGIO FISCAL, 22-ene-1979*
- *Gaceta Judicial, CHOFER SPORTMAN, 16-jul-1979*
- *Gaceta Judicial, CHOFER DE MINISTERIO, 11-mar-1985*

Art. 318.- Porcentaje de trabajadores nacionales.- En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos.

Art. 319.- Libreta del trabajador de transporte.- Todo trabajador de transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario de vehículos, cuyo formato lo suministrará la Dirección Regional del Trabajo y de la que constará:

1. El nombre y la edad del trabajador;
2. Su nacionalidad y domicilio;
3. Las fechas de ingreso y cese;
4. El salario o sueldo;
5. El cargo que desempeña y la clase y número del vehículo; y,
6. El número y fecha del brevet o autorización del manejo.

Art. 320.- Obligatoriedad de la libreta.- El empleador no podrá ocupar trabajadores que carezcan de esta libreta.

Art. 321.- Obligación del conductor.- Es obligación del conductor llevar la libreta consigo, bajo multa que le impondrá la autoridad del trabajo, según el reglamento correspondiente.

Art. 322.- Prohibición de traslado.- Los trabajadores que presten sus servicios para transporte en circunscripciones territoriales determinadas, no estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a las reglas que establece este Código, o a las convenidas en el contrato de trabajo.

Art. 323.- No comprende a los trabajadores de transporte.- No comprende a los trabajadores de transporte la prohibición que contempla el artículo 82 de este Código.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 10-feb-1977*

Art. 324.- Duración del viaje.- No es necesario que en el contrato se determine exactamente la duración del viaje para el cual el trabajador presta sus servicios, pues bastará que se indique geográficamente el término del viaje.

Art. 325.- Jornadas especiales de trabajo.- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

La empresa o el propietario de vehículos hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 03-mar-1950*
- *Gaceta Judicial, HORAS EXTRAS DE CHOFERES EN SERVICIO DE TRANSPORTE, 15-abr-1964*

Art. 326.- Trabajos suplementarios.- De haber trabajos suplementarios, el trabajador tendrá derecho a percibir los aumentos que, en cada caso, prescribe este Código.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TRABAJOS SUPLEMENTARIOS, 22-jul-1996*

Art. 327.- No serán horas extraordinarias.- No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidente de que fuera culpable.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, TRABAJOS EXTRAORDINARIOS, 15-jul-1996*

Art. 328.- Escalafón de trabajadores.- Las empresas de transporte deberán establecer un escalafón de sus trabajadores y sujetarlos a riguroso ascenso por antigüedad y méritos.

Art. 329.- Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de substancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Art. 330.- Normas en caso de huelga.- En caso de huelga de los trabajadores de transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio hagan necesaria esta medida.

Capítulo VII
Del trabajo agrícola

Parágrafo 1ro.
Del empleador y del obrero agrícola

Art. 331.- Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, MAYORDOMO, 26-jun-1959*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR AGRICOLA, 28-abr-1975*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES, 01-dic-1976*

- *Gaceta Judicial, APARCERIA, 12-abr-1985*

Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

Art. 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, VENTA DE PRIMICIAS, 24-jun-1879*
- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE APARCERIA, 02-may-1944*
- *Gaceta Judicial, MAYORDOMO, 11-mar-1950*
- *Gaceta Judicial, TRABAJO AGRICOLA DE ARRIMADOS, 03-feb-1966*

Art. 334.- Jornalero.- Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTRATO DE APARCERIA, 10-dic-1968*

Art. 335.- Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.

Parágrafo 2do.
De los jornaleros y destajeros

Art. 336.- Fijación de salarios mínimos.- Los salarios mínimos de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo.

Art. 337.- Reducción del salario por alimentación.- En caso de que el jornalero tenga derecho a la alimentación según el contrato, se estará a lo pactado en cuanto a la deducción que debe hacerse del salario por este concepto.

La deducción no podrá ser superior al veinticinco por ciento del salario mínimo.

El inspector del trabajo, a solicitud del obrero agrícola, regulará el descuento en caso de desacuerdo entre los contratantes.

En ningún caso, el trabajador recibirá en dinero un salario inferior al mínimo legal.

Art. 338.- Duración de la jornada.- En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos, se observarán las disposiciones generales sobre la materia.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES, 01-abr-1946*

Art. 339.- Obligaciones del obrero agrícola.- Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero o destajero:

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;
2. Devolver los útiles que le hubieren entregado;
3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;
4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,
5. Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

Art. 340.- Trabajo por tareas.- Cuando el trabajo se realice por unidades de obra vulgarmente llamadas "tareas", el inspector del trabajo podrá reducirlas a límites razonables si hubiere motivo.

Art. 341.- Prohibición a los empleadores agrícolas.- Es prohibido a los empleadores:

1. Obligar a los obreros agrícolas a venderle los animales que posean y los productos de éstos;
2. Obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad;
3. Constreñirles a efectuar cualquier trabajo suplementario no remunerado; y,
4. Servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola.

Parágrafo 3ro.
Disposiciones comunes relativas a este capítulo y a
otras modalidades de trabajo

Art. 342.- Reclamaciones a resolverse sin necesidad de juicio.- Las reclamaciones o discusiones motivadas por la aplicación de las disposiciones de este capítulo, que puedan ventilarse sin necesidad de juicio, serán conocidas por el inspector del trabajo, quien las resolverá según su criterio, después de oír a los interesados y de cerciorarse prudentemente de los antecedentes del caso, procurando la conciliación entre las partes.

Art. 343.- Falta de inspector del trabajo.- A falta de inspector del trabajo, podrá recurrirse al Juez del Trabajo o a cualquier autoridad del ramo.

Art. 344.- Apelación.- De las resoluciones dadas por el inspector del trabajo podrá apelarse ante la Dirección Regional del Trabajo.

Art. 345.- Reglamentos.- El Presidente de la República expedirá los reglamentos necesarios para la aplicación de las normas consignadas en este capítulo, con respecto a las modalidades del trabajo agrícola, teniendo en cuenta las características físicas y sociales de las distintas secciones territoriales de la República.

Art. 346.- Otras modalidades de trabajo.- Otras modalidades de trabajo que se regulen por leyes

especiales quedarán sujetas a éstas preferentemente y las disposiciones generales de este Código se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se hallare en oposición con dichas leyes especiales.

CAPÍTULO...

DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y DE LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Nota: Capítulo y Artículos agregados por Ley No. 48, publicada en Registro oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

Nota: Capítulo, artículos y Ley No. 48 derogados por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .

TÍTULO ....
DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nota: En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006

Art. ...- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

Nota: Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006 .

Art. ...- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006 .

Art. ...- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006 .

TÍTULO IV
DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I
Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RIESGOS DEL TRABAJO, 15-mar-1960*

Art. 348.- Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 23-jul-1948*
- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 20-may-1955*
- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 07-mar-1960*
- *Gaceta Judicial, MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO, 12-sep-1968*
- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 29-mar-1982*
- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 30-mar-1990*
- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 16-nov-2004*

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 350.- Derecho a indemnización.- El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 10-may-1949*

Art. 351.- Indemnización a servidores públicos.- El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

Art. 352.- Derechos de los deudos.- Reconócese el derecho que tienen los deudos de los médicos, especialistas, estudiantes de medicina, enfermeras y empleados en sanidad, salud pública y en general, de los demás departamentos asistenciales del Estado, que fallecieren en el ejercicio de sus cargos, por razones de contagio de enfermedades infectocontagiosas, para reclamar al Estado las indemnizaciones que corresponden por accidentes de trabajo.

Igual reconocimiento se hace respecto de lesiones que sufrieren en las condiciones que establece el inciso anterior.

Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 158*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 19-oct-1950*
- *Gaceta Judicial, MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO, 14-nov-1974*

Art. 354.- Exención de responsabilidad.- El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (TÍTULO PRELIMINAR), Arts. 29*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 01-jul-1943*
- *Gaceta Judicial, CARGA DE LA PRUEBA, 27-jul-1955*
- *Gaceta Judicial, CULPA GRAVE, 27-sep-1956*
- *Gaceta Judicial, CULPA GRAVE LABORAL, 10-sep-1958*
- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 01-oct-1963*
- *Gaceta Judicial, DOBLE JUBILACION PATRONAL, 14-dic-1972*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DE OBLIGACIONES LABORALES, 12-abr-1973*
- *Gaceta Judicial, CULPA LABORAL, 31-ene-1979*
- *Gaceta Judicial, CIERRE DE EMPRESA POR FUERZA MAYOR, 29-may-2001*

Art. 355.- Imprudencia profesional.- La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.

Art. 356.- Seguro facultativo.- El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen del Seguro Social Obligatorio de Riesgos, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código.

Si no surtiere efecto tal seguro, subsistirá el derecho de los trabajadores o de sus derechohabientes contra el empleador.

Art. 357.- Responsabilidad de terceros.- Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común.

La indemnización que se reciba de terceros libera al empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.

Art. 358.- Sujeción al derecho común.- Toda reclamación de daños y perjuicios por hechos no comprendidos en estas disposiciones queda sujeta al derecho común.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, JUICIO DE LIQUIDACION DE PERJUICIOS ORDENADO EN SENTENCIA, 07-feb-1968*

Capítulo II
De los accidentes

Art. 359.- Indemnizaciones por accidente de trabajo.- Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

Art. 360.- Incapacidad permanente y absoluta.- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;
3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;
4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;
5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;
6. La enajenación mental incurable;
7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,
8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.

Art. 361.- Disminución permanente.- Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 432*

Art. 362.- Incapacidad temporal.- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SERVICIO DOMESTICO, 17-feb-1978*

Capítulo III
De las enfermedades profesionales

Art. 363.- Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;
b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar;
c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;
d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;
e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;
f. SÍFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);
g. ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;
h. TÉTANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;
i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;
j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;
k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro;
l. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco;
ll. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;
m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;
n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FÍSICOS:

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;
FRÍO: obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre;
Radiaciones eléctricas: rayos X;
Radiaciones minerales: radio;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de

anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FÍSICOS EN LA PRODUCCIÓN DE ENFERMEDADES:

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz;
El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMÁTICO, VIRUELA, PESTE BUBÓNICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OÍDO:

a. OFTALMÍA ELÉCTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;
b. OTRAS OFTALMÍAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;
c. ESCLERORIS DEL OÍDO MEDIO: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. OTRAS AFECCIONES:

a. HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados;
b. CALAMBRES PROFESIONALES: escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;
c. DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles;
d. AMONIACO: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;
e. ÁCIDO FLUORHÍDRICO: grabadores;
f. VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;
g. ANHÍDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores:
h. ÓXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;
i. ÁCIDO CARBÓNICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;
j. ARSÉNICO: arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;
k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados:
l. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;
ll. HIDRÓGENO SULFURADO: mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;
m. VAPORES NITROSOS: estampadores;
n. SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;
ñ. ÁCIDO CIANHÍDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;
o. ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;
p. CARBURO DE HIDRÓGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;

q. CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,
r. CÁNCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

4. Síndromes respiratorios agudos causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares.

Nota: Numeral 4 agregado por disposición reformatoria segunda de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de Junio del 2020 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ENFERMEDADES PROFESIONALES, 31-ene-1966*

Art. 364.- Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.

Capítulo IV
De las indemnizaciones

Parágrafo 1ro.
De las indemnizaciones en caso de accidente

Art. 365.- Asistencia en caso de accidente.- En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.

Art. 366.- Aparatos de prótesis y ortopedia.- El empleador estará obligado a la provisión y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario en razón de la lesión sufrida por la víctima.

Art. 367.- Cálculo de indemnizaciones para el trabajador no afiliado al IESS.- Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones contienen los artículos 369, 370, 371, 372 y 373 de este Código, sustitúyense, en lo que fueren aplicables con las leyes, reglamentos y más disposiciones legales, que para el efecto estuvieren vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al momento de producirse el accidente, siempre y cuando el trabajador accidentado no estuviere afiliado y por lo tanto no gozare de las prestaciones de dicho Instituto.

Art. 368.- Presunción del lugar de trabajo.- Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado al IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa, esto último según reglamentación. Se calcularán dichas

indemnizaciones de la misma manera como si se tratare de un trabajador afiliado al IESS.

Art. 369.- Muerte por accidente de trabajo.- Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero.

En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO, 09-jun-1956*
- *Gaceta Judicial, MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO, 30-oct-2001*

Art. 370.- Indemnización por incapacidad permanente.- Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.

Art. 371.- Indemnización por disminución permanente.- Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho cuadro se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 432*

Art. 372.- Modificación de los porcentajes.- Los porcentajes fijados en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo sufrirán las modificaciones establecidas en los artículos 374, 385 y 398 de este Código.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 432*

Art. 373.- Indemnización por incapacidad temporal.- La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.

Art. 374.- Accidente en trabajo ocasional.- Si el accidente se produjere en la persona de un trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días, el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento.

Art. 375.- Revisión de la disminución permanente parcial.- Declarada una disminución permanente parcial para el trabajo, si ésta aumentare, puede ser revisada dentro del plazo de un año a pedido del trabajador. El plazo se contará a partir de dicha declaración.

Parágrafo 2do.
De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales

Art. 376.- Indemnización por enfermedad profesional.- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el parágrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este

artículo;
2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,
3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.

Parágrafo 3ro.
Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones

Art. 377.- Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES EN LEYES POSTERIORES AL CONTRATO, 12-jul-1940*
- *Gaceta Judicial, DIVISION DE POLIZA DE VIDA ENTRE CONYUGE Y HEREDEROS, 30-ene-1989*

Art. 378.- Falta de derecho a indemnización.- No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;
4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;
5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,
6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

Art. 379.- Falta de herederos.- A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.

Art. 380.- Libre apreciación de pruebas sobre el estado civil.- Los jueces podrán prescindir de las normas

comunes de la ley en lo que respecta a las pruebas del estado civil en el que el deudo o deudos funden su derecho a la indemnización. Apreciarán libremente las pruebas que presenten los interesados, ya para demostrar su parentesco con el trabajador fallecido, ya para justificar la identidad personal o de nombre de uno y otros.

Se aceptará el parentesco que provenga de filiación extramatrimonial aun cuando no exista el reconocimiento, aceptación y más requisitos prescritos por el Código Civil, cuando a juicio del juez se haya probado suficientemente dicho parentesco, por otros medios.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 332, 333, 334, 335, 337*

Art. 381.- Capacidad de padres menores de quince años.- Para los efectos de este título se considerarán plenamente capaces al padre o madre menores de edad, pudiendo entablar por sí mismos las acciones que correspondan a sus derechos o al de sus hijos.

La madre, o la mujer calificada como tal, según la atribución señalada en el artículo que precede, aunque fuere menor de edad, tendrá la representación de sus hijos para los efectos señalados anteriormente, sin que sea menester que se le haya nombrado guardadora de los mismos y aun cuando hubiere otro guardador.

El padre, cualquiera que fuere su edad y siempre que justificare la tenencia del menor, o la persona que de hecho lo tuviere bajo su cuidado y protección, podrá ejercitar los derechos que correspondan al menor, y actuar en representación y en defensa de los intereses de éste.

El juez, con criterio social, apreciará las circunstancias y decidirá previo dictamen de los organismos determinados en el Código de la Niñez y Adolescencia.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, MUJER CASADA TRABAJADORA, 29-ene-1954*
- *Gaceta Judicial, COMPARECENCIA DE MENOR EN JUICIO LABORAL, 25-sep-2002*

Art. 382.- Pensiones vitalicias.- El empleador podrá otorgar pensiones vitalicias en vez de las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del artículo 369 de este Código, siempre que hiciere reserva de tal derecho al contestar la reclamación y las garantice suficientemente. Tales pensiones serán equivalentes al cuarenta por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, en los casos a que se refiere el artículo 377 de este Código y, a falta de los beneficiarios señalados en dichos casos, se concederá a las personas a las que alude el artículo 379 de este Código. Estas pensiones cesarán respecto de las beneficiarias que contrajeren matrimonio y de los beneficiarios que llegaren a los dieciocho años y no fueren incapaces para el trabajo.

El llamamiento a los derechohabientes al goce de la pensión y de la distribución de la misma se hará de

acuerdo con las reglas del Código Civil. Entre los herederos habrá, además, el derecho de acrecer.

Art. 383.- Pago íntegro de las indemnizaciones.- Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad.

Art. 384.- Falta de derecho de los deudos.- Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento.

Art. 385.- Reducción del monto de la indemnización.- El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no le permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 374 de este Código.

Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital.

Art. 386.- Denuncia del accidente o de la enfermedad.- El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 22-ene-1979*

Art. 387.- Contenido de la denuncia.- En la denuncia se hará constar:

1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;
2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;
3. La naturaleza de las lesiones;
4. Las personas que tengan derecho a la indemnización;
5. La remuneración que percibía la víctima; y,
6. El nombre y domicilio del empleador.

Art. 388.- Comprobación de la veracidad de la denuncia.- El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda.

Art. 389.- Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.- El inspector del trabajo impondrá una multa de

conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos.

En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector del trabajo.

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidará del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable.

Art. 390.- Remuneración anual.- Para los efectos de las disposiciones anteriores entiéndese por remuneración anual la recibida por el trabajador durante el año anterior al accidente o enfermedad, de acuerdo con el artículo 95 de este Código.

Para el trabajador que no ha laborado un año completo se obtendrá el promedio correspondiente en base a la remuneración diaria o mensual percibida durante el tiempo de labor.

Art. 391.- Remuneración anual en el trabajo a destajo.- Si el trabajo fuese a destajo la remuneración anual se determinará por las reglas contenidas en el artículo anterior, según que el trabajador haya laborado al servicio del empleador un año o menos de un año, respectivamente.

Art. 392.- Servicio a dos o más empleadores.- Cuando se trate de un trabajador que sirva o haya servido a dos o más empleadores, en distintas horas del día, se computará la remuneración como si todas las ganancias hubiesen sido obtenidas en servicio del empleador para quien trabajaba en el momento del accidente.

Art. 393.- Remuneración que no percibirá en dinero.- La determinación de la remuneración que en su totalidad o en parte no perciba en dinero se hará por acuerdo de los interesados. Si esto no fuere posible, la hará el juez de la causa, tomando en cuenta el valor que en la localidad tengan las especies y demás prestaciones suministradas por el empleador, la tasa de las remuneraciones para los trabajadores de la misma profesión u oficio, siempre que no sean inferiores al mínimo legal, y las demás circunstancias necesarias para la fijación equitativa de la remuneración.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 06-sep-1954*

Art. 394.- Remuneración no pactada.- Si el trabajador no hubiere pactado el monto de su sueldo o jornal, éste se considerará equivalente a la remuneración pagada por el mismo empleador por servicios iguales, sin que en ningún caso sea inferior al mínimo legal. Si no existieren trabajadores en caso similar, se fijará el sueldo o salario de la víctima tomando en cuenta las circunstancias indicadas en el artículo anterior.

Art. 395.- Cuantía de la indemnización.- Para los efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se tomarán en consideración las mismas cantidades que paga dicho Instituto a sus afiliados.

Art. 396.- Estipulación de indemnizaciones.- Los trabajadores podrán estipular con sus empleadores, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de accidente o enfermedad.

Art. 397.- Prestación de primeros auxilios.- Aun cuando el accidente provenga de fuerza mayor extraña al trabajo, si acaece en el lugar en que éste se ejecuta, el empleador debe prestar los primeros auxilios. Si no lo hace, se le impondrá una multa de ocho a cuarenta dólares de los Estados Unidos de América en beneficio del trabajador.

Art. 398.- Aumento de las indemnizaciones.- Las indemnizaciones determinadas por este título se aumentarán en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empleador las precauciones que, según los casos, prescriba el Capítulo de "Prevención de los Riesgos del Trabajo", o se especificaren en los reglamentos.

Art. 399.- Prohibición de enajenar.- Los derechos que las disposiciones de este título conceden a los trabajadores o a sus derechohabientes no pueden cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código.

Art. 400.- Descuento por anticipo de salario.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, de la cantidad que el empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que el trabajador adeudare al empleador por anticipos de salario, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización.

Art. 401.- Crédito privilegiado.- Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este título se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aun a los hipotecarios.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328*

Art. 402.- Pago de indemnizaciones.- Notificado el empleador por el inspector del trabajo con la petición de parte interesada en el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de sesenta días, ni ser menor de treinta.

El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector del trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas copias de ella a los interesados y remitiéndose otra, el mismo día, a la Dirección Regional del Trabajo y al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en caso de haber menores interesados.

Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado, los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, al liquidarse la obligación, de oficio, se recargarán las indemnizaciones en un cincuenta por ciento, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado por el inspector hasta el momento de la liquidación.

Art. 403.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Más, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006 .
Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR, 21-feb-1957*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION Y CADUCIDAD LABORAL, 24-abr-1974*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE LA ACCION LABORAL, 17-oct-2000*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE ACCION LABORAL, 26-jul-2001*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE ACCION LABORAL, 16-abr-2002*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE CORTO TIEMPO LABORAL, 26-jun-2002*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE LA ACCION LABORAL, 24-mar-2003*

Parágrafo 4to.
De las comisiones calificadoras de riesgos

Art. 404.- Integración de las comisiones.- En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.

Art. 405.- Informes de las comisiones.- Además de las otras atribuciones conferidas por este Código, será de competencia de la Comisión Calificadora informar ante los jueces y autoridades administrativas, en todo juicio o reclamación motivados por riesgos del trabajo, acerca de la naturaleza de las enfermedades o lesiones sufridas y clase de incapacidad superveniente. Este informe será la base para determinar la responsabilidad del empleador, de conformidad con la prescripción de este título.

En caso de muerte bastará el informe del médico que atendió al paciente, informe que podrá ser revisado por la Comisión Calificadora si el juez lo creyere necesario.

Art. 406.- Comisiones especiales.- En los lugares en que no hubiere Comisión Calificadora, se constituirá una comisión especial compuesta por uno o más facultativos o personas entendidas en la materia de la reclamación, designados por el juez o autoridad que conozca del asunto.

Art. 407.- Fundamento de los informes.- Los informes periciales se basarán en exámenes clínicos completos y, si fuese menester, en exámenes de laboratorio y electrocardiológicos. Por lo tanto, la

comisión calificadora deberá oír, a su vez, el dictamen de médicos especializados, o del dispensario más próximo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACCIDENTE DE TRABAJO, 18-jul-1952*

Art. 408.- Comisiones centrales de calificación.- En Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato funcionarán comisiones centrales de calificación, compuestas: la de Quito, por el Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la Comisión; por el Director General del Departamento Médico del Seguro Social o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo; y las de Guayaquil, Cuenca y Ambato, por el Director Regional del Trabajo, que la presidirá; por el Director Regional del Departamento Médico o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 409.- Atribuciones de las comisiones centrales.- Las comisiones centrales de calificación, además de las atribuciones puntualizadas en los artículos anteriores, tendrán las siguientes:

1. Dictaminar ante el Ministro de Trabajo y Empleo para la revisión que éste hará, según reglamento, de la lista de enfermedades profesionales y del cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo;
2. Absolver las consultas de las demás comisiones calificadoras y de las autoridades del trabajo en los casos de oscuridad o desacuerdo en la aplicación de las disposiciones de este título; y,
3. Revisar, a petición de la parte que se creyere perjudicada, el informe de la Comisión Calificadora o de los facultativos designados por el juez o por la autoridad que conozca del asunto, de acuerdo con el artículo 406 de este Código, cuando la cuantía de la demanda excediere de US $ 200 dólares de los Estados Unidos de América.

Para estos fines, las comisiones tendrán competencia en las respectivas jurisdicciones determinadas en el artículo 539 de este Código.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006 .
Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006 .

Capítulo V
De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 46, 326*

Art. 411.- Planos para construcciones.- Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;
2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;
3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;
4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;
5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;
6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,
7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

Art. 413.- Prohibición de fumar.- Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.

Art. 414.- Medios preventivos.- Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.

Art. 415.- Condición de los andamios.- Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.

Art. 416.- Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.- Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

Art. 417.- Límite máximo del transporte manual.- Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.

Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Art. 418.- Métodos de trabajo en el transporte manual.- A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

Art. 419.- Aptitud física para trabajo en barco de pesca.- Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

Art. 420.- Contenido del certificado médico.- El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un minucioso examen médico. En el certificado médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorios y que no sufre enfermedad alguna que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

Art. 421.- Validez del certificado médico.- En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el período de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

Art. 422.- Gratuidad de los certificados.- Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

Art. 423.- Limpiezas de canales y pozos negros.- Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.

Art. 424.- Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.- Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

Art. 425.- Orden de paralización de máquinas.- Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al

empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliere este deber, el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenará la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección Regional del Trabajo tome sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si éste no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.

Art. 426.- Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.- Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

Art. 427.- Trabajadores que operen con electricidad.- Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.

Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.

Art. 429.- Provisión de suero antiofídico.- Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas tropicales o subtropicales, están obligados a disponer de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para aplicarlo, debiendo no sólo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.

Art. 430.- Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;
2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervigilado por el Ministerio de Salud; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ENFERMERAS, 19-dic-1950*
- *Gaceta Judicial, ENFERMERAS, 27-jul-1951*

Art. 431.- Obligación de marcar el peso en fardos.- El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar el peso bruto de todo fardo u objeto que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

Art. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 433.- Cooperación de los medios de comunicación colectiva.- La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

Art. 435.- Atribuciones de la Dirección Regional del Trabajo.- La Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderá a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrá a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrá multas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

Art. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 437.- Modificación de porcentajes.- Los porcentajes establecidos en el cuadro del artículo siguiente podrán modificarse favorablemente al trabajador en la misma proporción en que lo fueren por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 438.- Disminución de capacidad para el trabajo.- La disminución de capacidad para el trabajo se

valorará según el cuadro siguiente:

Nota: Para leer Cuadro, ver Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005, página 48.

Art. 439.- Deformaciones de carácter estético.- Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad para el trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la actividad a que se dedica.

TÍTULO V
DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Capítulo I
De las asociaciones de trabajadores

Parágrafo 1ro.
Reglas generales

Art. 440.- Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ORGANIZACION DE SINDICATOS, 15-may-1948*
- *Gaceta Judicial, COOPERATIVAS DE TRABAJADORES, 26-jun-1956*
- *Gaceta Judicial, CLUB Y ASOCIACIONES LABORALES, 06-abr-1960*

- *Gaceta Judicial, ASOCIACION DE EMPLEADOS, 14-ene-1964*
- *Gaceta Judicial, ORGANIZACION DE TRABAJADORES, 31-ene-1979*
- *Gaceta Judicial, DISOLUCION DE COMITE DE EMPRESA, 24-mar-1999*

Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;
2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.- Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES, 13-jun-1957*
- *Gaceta Judicial, ESTATUTOS DE SINDICATO, 14-feb-1967*

Art. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.

En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

Art. 445.- Negativa de registro.- Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución Política de la República o a las leyes, el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado en el artículo anterior, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.

Art. 446.- Modificación de los estatutos.- Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado.

Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.

Art. 447.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
2. Representación legal del mismo;
3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
4. Obligaciones y derechos de los afiliados;
5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;
9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;
11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;
12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,
13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE FINANCIAMIENTO DE CENTRALES SINDICALES, Arts. 1, 2*

Art. 448.- Voluntad expresa para asociarse.- Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

Art. 449.- Integración de las directivas.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.

Art. 450.- Alcance de los preceptos de este parágrafo.- Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.

Art. 451.- Obligación de las autoridades de trabajo.- Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.

Art. 452.- Prohibición de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

Nota: Artículo sustituido por artículo 47 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Nota: Mediante Resolución de la Corte Nacional de Justicia No. 3, publicada en Registro Oficial Suplemento 44 de 18 de abril del 2022 , Declara como precedente jurisprudencial obligatorio el siguiente punto de derecho: "La interpretación del artículo 452 del Código del Trabajo será que el período de protección de estabilidad de los trabajadores iniciará con la notificación al inspector del trabajo respecto del proceso de constitución de una asociación sindical, siendo la notificación al empleador sólo con fines informativos.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*
- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 440*
- *CÓDIGO CIVIL (TÍTULO PRELIMINAR), Arts. 9*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 12-dic-1963*
- *Gaceta Judicial, ASOCIACION DE TRABAJADORES, 15-ago-1964*
- *Gaceta Judicial, TRABAJADOR DIRECTIVO DE COMITE DE EMPRESA, 20-feb-1965*
- *Gaceta Judicial, ASOCIACION DE TRABAJADORES, 28-feb-1966*

Art. 453.- Discusión y aprobación de estatutos.- El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.

Art. 454.- Plazo para la notificación.- Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código, el inspector del trabajo la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.

Art. 455.- Indemnización por despido ilegal. El empleador que contraviniere la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

Nota: Artículo sustituido por artículo 48 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DEL TRABAJO, Arts. 95*

Art. 456.- Registro en la Dirección Regional del Trabajo.- Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo.

Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.- Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.

Art. 458.- Asociaciones de empleadores.- Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Parágrafo 2do.
Del comité de empresa

Art. 459.- Constitución del comité de empresa.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;
3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,
5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5o. del Art. 447 de este Código.

Nota: Mediante Resolución de la Corte Constitucional No. 2, publicada en Registro Oficial Suplemento 40 de 6 de Abril del 2018 , declara la modulación de los efectos del artículo 49 de Ley de Justicia Laboral, que modifica el artículo 459 de este Código. En tal virtud, el contenido de este artículo es el texto anteriormente transcrito.

Nota: El texto anterior a la Resolución de la Corte Constitucional No. 2 era el siguiente:

Art. 459.- Constitución del comité de empresa.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;

3. La directiva del comité de empresa se integrará por cualquier persona trabajadora, afiliada o no, que se presente en las listas para ser elegida como tal;
4. La directiva del Comité de Empresa será elegida mediante votaciones universales, directas y secretas, en las cuales podrán intervenir como votantes todas las personas trabajadoras de la empresa que se encuentren sindicalizadas y que se encuentren trabajando al menos noventa (90) días. El Ministerio rector del trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de lo dispuesto en este numeral; y,
5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5o. del Art. 447 de este Código.

Nota: Numerales 3 y 4, sustituidos por artículo 49 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Nota: Ver Normas Generales en Elección de Miembros de Directiva de Comités de Empresa. Acuerdo Ministerial No. 243, ver Registro Oficial Suplemento 622 de 06 de noviembre de 2015, página 11.

Art. 460.- Derecho a integrar el comité de empresa.- Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.

Art. 461.- Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:

1. Celebrar contratos colectivos;
2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,
6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.

Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;
3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;
5. Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité; y,
6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

Nota: Numeral 5, sustituido por artículo 50 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 463.- Remoción de la directiva.- La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité.

Art. 464.- No es causa de disolución del comité de empresa.- No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior al fijado en el primer inciso del artículo 459 de este Código.

Art. 465.- Declaratoria de disolución.- Tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total.

Art. 466.- No son causas para la desaparición del comité de empresa.- Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

En cuanto a las relaciones de los trabajadores, individualmente considerados, con el empleador anterior y con el empleador que les correspondiere por la subdivisión de la empresa, se sujetarán a las reglas generales.

Capítulo II
De los conflictos colectivos

Parágrafo 1ro.
De las huelgas

Art. 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 469.- Término del conflicto.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

Art. 471.- Prohibición de declaratoria de huelga.- Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código.

Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 473.- Designación de vocales.- En caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto.

Art. 474.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

Art. 475.- Audiencia de conciliación.- Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales.

Art. 476.- Normas para concurrencia a la junta de conciliación.- Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito.

Art. 477.- Conciliación.- Durante la audiencia el tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.

Art. 478.- Caso de remoción de un trabajador reclamante.- En ningún caso el tribunal admitirá como condición para el arreglo la remoción de ninguno de los trabajadores reclamantes, salvo que el trabajador hubiere atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes.

Art. 479.- Término de prueba e indagaciones.- Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.

Art. 480.- De las sesiones del tribunal.- Para cada reunión del tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento.

El tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes.

Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal.

Art. 481.- Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, EXCEPCION DE NULIDAD PROCESAL LABORAL, 20-abr-1981*
- *Gaceta Judicial, RECURSO DE APELACION EN LO LABORAL, 13-mar-2001*
- *Gaceta Judicial, NULIDAD DE SENTENCIA DE TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, 15-jun-2001*

Art. 482.- Trámite de los recursos.- Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.

Art. 483.- Ejecutoria del fallo.- Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

Art. 484.- No se suspenderá la tramitación.- No se suspenderá la tramitación y sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo en los días de vacancia judicial, señalados en la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Art. 485.- Apelación de los huelguistas.- Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta.

Art. 486.- Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.- Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 487.- Integración de los tribunales superiores.- Los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

a) El Director Regional del Trabajo, quien lo presidirá; y,
b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.

En caso de falta o de impedimento del Director Regional del Trabajo será reemplazado por el respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro de Trabajo y Empleo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces.

Art. 488.- Trámite del recurso de segunda instancia.- Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

a) Recibido el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;
b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oirá a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,
c) Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días.

El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CAUSA DEL DERECHO CONTROVERTIDO, 27-feb-1958*

Art. 489.- Efectos de los fallos ejecutoriados.- Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo.

Art. 490.- Omisión de formalidades legales.- En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 169*

Art. 491.- Atribuciones del Ministerio de Trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos. El Código Orgánico General de Procesos regirá en esta materia, en lo que fuere aplicable.

Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 3 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 492.- Sanciones por incumplimiento del fallo.- Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio de Trabajo y Empleo, de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la gravedad de la infracción, importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento, sin perjuicio de que subsista la obligación.

Art. 493.- Ejecución del convenio o del fallo.- Si, para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuado el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo, y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.

Art. 494.- Sanción al registrador de la propiedad.- El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior, cuando se trate de inmuebles, y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo, será destituido.

Art. 495.- Derechos de los trabajadores para intervenir en el remate.- Los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta, aunque hubiere tercería coadyuvante. Si el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución, consignarán el diez por ciento de lo que la oferta excediere al crédito.

Art. 496.- No se suspenderá la ejecución de una sentencia o de una transacción.- En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta transaccional que ponga fin a un conflicto colectivo; y por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del deudor o de los deudores, seguirá su trámite ante la autoridad de trabajo que se encuentre conociendo, salvo el caso en que aquél o aquellos efectúen el pago en dinero en efectivo o cheque certificado.

Si por un juez civil se declarare haber lugar a quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución un fallo o un acta transaccional, en un conflicto colectivo, la ejecución seguirá su trámite normal ante la misma autoridad de trabajo que se encuentra conociendo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE SENTENCIA APROBATORIA DE TRANSACCION LABORAL, 28-oct-1999*

- *Gaceta Judicial, LA TRANSACCION PRODUCE EL EFECTO DE COSA JUZGADA, 20-nov-2000*
- *Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 22-may-2001*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE TRANSACCION LABORAL, 13-nov-2001*
- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES POR RELACIONES LABORALES, 17-nov-2009*

Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;
4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;
6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

Nota: Numeral 2, reformado por artículo 51 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 498.- Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.

Art. 499.- Providencias de seguridad.- Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias

para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

Nota: Ver Instructivo de Aplicación de este Artículo. Acuerdo Ministerial No. 138. Para leer Texto, ver Registro Oficial 297 de 22 de marzo de 2004, página 7.

Art. 500.- Permanencia en fábricas y talleres.- Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía.

Art. 501.- Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.- Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.

Art. 502.- Terminación de la huelga.- La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;
2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,
4. Por fallo ejecutoriado.

Art. 503.- Retorno al trabajo.- Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.

Art. 504.- Remuneración durante los días de huelga.- Los trabajadores tendrán derecho a cobrar su remuneración durante los días de huelga, excepto en los casos siguientes:

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES POR CONTRATO COLECTIVO, 12-jun-1996*

Art. 505.- Huelga solidaria.- La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 499, 500 y 501 de este Código. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración por los días de huelga solidaria.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 506.- Tramitación de la huelga solidaria.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo.

La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.

Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, el empleador podrá solicitar por esta causa el visto bueno para la terminación de las relaciones laborales.

La autoridad del trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma.

Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.

Art. 507.- Calificación de huelga solidaria ilícita.- La huelga solidaria será calificada como ilícita, en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 513 de este Código.

Art. 508.- Declaratoria de huelga solidaria.- En las instituciones del sector público y en las empresas que presten servicios públicos, determinadas en el artículo 514 de este Código, la huelga solidaria se declarará conforme a lo previsto en este Capítulo y al artículo 514 de este Código.

Art. 509.- Excepción a la garantía de estabilidad.- Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad, prevista en el artículo 503 de este Código.

Art. 510.- Responsabilidad por actos de violencia.- Los actos violentos contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

Art. 511.- Suspensión del contrato de trabajo.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo.

Art. 512.- Representación de los trabajadores.- En los trámites de que trata este capítulo representará a los trabajadores el comité de empresa, y si no lo hubiere, un comité especial designado por ellos.

El comité especial deberá observar para su constitución, igual número y porcentaje de trabajadores que el comité de empresa.

Art. 513.- Declaratoria de huelga ilícita.- Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

Art. 514.- Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 515.- Servicios mínimos.- Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el artículo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa, que demanden mantenimiento y atención.

En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieren los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados.

Art. 516.- Efectos de la inobservancia.- En caso de inobservancia de lo dispuesto en los dos artículos

precedentes, la autoridad del trabajo que conozca de la declaratoria de huelga podrá ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios, no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de incurrir en las causales del artículo 172 de este Código.

Los daños o perjuicios que se produjeren por efecto de la paralización ilegal, contra las personas o propiedades, harán civilmente responsables a sus autores.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL POR FUSION DE EMPRESAS, 17-dic-2001*

Art. 517.- Atribuciones de los Presidentes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Las autoridades a quienes corresponda presidir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio o a petición de parte las providencias tendientes a la sustanciación del proceso, así como practicarán, previa notificación a la parte contraria los actos procesales que se solicitaren dentro de los términos respectivos, a excepción de la confesión judicial, inspección judicial y exhibición de documentos. Tendrán las facultades necesarias para hacer que las audiencias y reuniones de estos tribunales se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias.

Para el efecto, las autoridades y agentes de policía les prestarán toda la colaboración.

Art. 518.- Requisitos para desempeñar la Dirección Regional del Trabajo.- Para desempeñar el cargo de Director Regional del Trabajo se requiere estar en ejercicio de los derechos políticos, ser abogado, y haber desempeñado la profesión con notoria honradez, durante cinco años, por lo menos.

Para desempeñar la función de secretario de la Dirección Regional del Trabajo o de los tribunales superiores de conciliación y arbitraje, se requiere, por lo menos, haber egresado de una de las escuelas de derecho de las universidades del Ecuador.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, DIRECTOR DEL TRABAJO, 03-jun-1944*

Art. 519.- Planteamiento de reclamaciones.- Planteadas las reclamaciones ante la autoridad, que puedan provocar la presentación de un pliego de peticiones, el Director Regional del Trabajo y los inspectores del trabajo, en su caso, podrán ordenar la comparecencia inmediata de empleadores o trabajadores, con el objeto de conciliar a las partes.

Los alguaciles y agentes de policía harán cumplir dicha orden.

Art. 520.- Comparecencia de cualquier persona.- Los tribunales podrán disponer la comparecencia de cualquier persona para el efecto de obtener informaciones u ordenar la exhibición de documentos y el suministro de datos, así sea de terceros. Las personas naturales o jurídicas están obligadas a prestar la colaboración que soliciten los tribunales, pudiendo éstos imponer una multa en el monto previsto en el artículo 628 de este Código, para los inspectores de trabajo, si se tratare de tribunales de primera

instancia, y en el monto previsto para el Director Regional del Trabajo, al tratarse de tribunales de segunda instancia, o valerse de los medios de coacción legal para que acaten sus requerimientos.

La fuerza pública hará cumplir las órdenes emanadas de los tribunales a las que se refiere este artículo.

Art. 521.- Decisiones sobre fallos contradictorios.- A fin de mantener la necesaria uniformidad en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje, las resoluciones y fallos contradictorios sobre puntos de derecho serán sometidos a conocimiento del Ministro de Trabajo y Empleo el mismo que, con este objeto, integrará una comisión compuesta por un delegado de la Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá, por el asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Empleo y por un profesor universitario de derecho laboral, designado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP.

Las conclusiones a que llegue esta comisión serán remitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo al Congreso Nacional o, en el receso de éste a la Comisión Especializada Permanente, con el fin de que se dicten las normas legales respectivas.

Art. 522.- Regulación de honorarios.- El Director Regional del Trabajo, regulará los honorarios que deban percibir los miembros y el secretario de los tribunales de conciliación y arbitraje de primera instancia, y de los peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar, siempre con criterio favorable para los trabajadores.

De estas resoluciones se podrá apelar dentro de dos días, ante el Subsecretario de Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien fallará dentro del término de dos días de recibido el proceso.

En la misma forma determinada en el inciso primero, los Subsecretarios de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, regularán los honorarios de los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, así como de los secretarios y de los peritos que hubieren intervenido en ellos.

Art. 523.- Caso de delito de concusión.- La percepción por parte de los miembros de los tribunales, de los secretarios o de los peritos, de cualquier emolumento no fijado de acuerdo con el artículo anterior, constituye delito de concusión.

El Ministro de Trabajo y Empleo, en conocimiento de estos hechos, está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes.

Cualesquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito.

Art. 524.- Fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.- El valor de las multas que se recauden en virtud de la aplicación de estas disposiciones incrementará los fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.

Parágrafo 2do.
Del paro

Art. 525.- Concepto de paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 526.- Autorización para el paro.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Art. 527.- Designación de comité especial.- Dentro de veinte y cuatro horas de recibida la comunicación, el inspector del trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que les represente.

Art. 528.- Plazo para contestar.- Notificados los trabajadores, tendrán tres días para contestar.

Art. 529.- Formación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para solucionar el conflicto, a lo prescrito en las disposiciones pertinentes del parágrafo anterior.

Art. 530.- Procedimiento en rebeldía.- Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía.

Art. 531.- Casos en que el empleador puede declarar el paro.- El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,
2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

Art. 532.- Duración del paro.- El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

Art. 533.- Efectos del paro.- Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Art. 534.- Paro ilegal.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

Art. 535.- Reanudación parcial del trabajo.- Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, el empleador y el tribunal darán a conocer la fecha por medio de tres publicaciones en un periódico, o por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término.

Art. 536.- Sanciones por paro ilegal.- El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación exprofeso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.

Art. 537.- Obligaciones de los empleadores.- La aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo anterior no eximirá a los empleadores de:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;
2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,
3. Indemnizar a los trabajadores que dieren por terminado el contrato por despido ilegal.

TÍTULO VI
ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

Capítulo I
De los organismos y de las autoridades

Parágrafo 1o.
Disposición general

Art. 538.- Autoridades y organismos.- Para el cumplimiento de las normas de este Código funcionarán en la República:

1. El Ministerio de Trabajo y Empleo;
2. Las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato;
3. La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral;
4. Los Juzgados del Trabajo, los tribunales de segunda instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
5. La Dirección y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos; y,
6. Los demás organismos previstos en este Código y los que posteriormente se establecieren.

Parágrafo 2o.
Del Ministerio de Trabajo y Empleo
y de las Direcciones Regionales del Trabajo

Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención

de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

La Dirección Regional del Trabajo de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y la Dirección Regional del Trabajo de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

En las ciudades en donde el Presidente de la República creyere conveniente crear nuevas Direcciones Regionales del Trabajo, funcionarán con los mismos deberes y atribuciones que las antes nombradas de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.

Nota: Inciso segundo, agregado por artículo 52 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 540.- Dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo.- Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.

Art. 541.- Plan de labores.- Las Direcciones Regionales del Trabajo formularán anualmente su plan de labores; estudiarán las iniciativas y sugerencias que recibieren tanto de empleadores como de trabajadores, en cuanto se refieran al trabajo y sus derivaciones económicas y sociales; investigarán las condiciones peculiares de las diversas regiones y localidades del país, las alternativas en la capacidad adquisitiva de la moneda, las fluctuaciones de los precios en los mercados, procurando esclarecer el problema de la vida obrera en sus distintas manifestaciones, a fin de estar en capacidad para suministrar los datos e indicaciones del caso a las comisiones sectoriales u otras similares y a las otras entidades o personas que les soliciten.

Art. 542.- Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;
4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que

voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento;
10. Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo; y,
11. Las demás atribuciones determinadas por la ley.

Nota: Numerales 10. agregado y 11. renumerado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006 .

Art. 543.- Dependencias de las direcciones regionales del trabajo.- Las direcciones regionales del trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

1. Inspección;
2. Estadística;
3. Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo;
4. Servicio Social Laboral;
5. Organizaciones laborales; y,
6. Las demás que se crearen posteriormente.

Parágrafo 3o.
De la inspección del trabajo

Art. 544.- Inspectores provinciales.- Los inspectores del trabajo serán provinciales.

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código;
8. En los casos de violencia y acoso laboral comprobados, el Inspector de trabajo deberá emitir sanciones pecuniarias, en el marco de lo prescrito en el Régimen Jurídico Laboral vigente, en contra de la persona, natural o jurídica que haga las veces de empleador, así también deberá disponer de manera conjunta, medidas de reparación y de apoyo con la ayuda de órganos especializados del sector público y privado.
9. En los casos de violencia y acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta.
10. Establecer las medidas de protección de los denunciantes, las víctimas, los testigos y los informantes

frente a la victimización y las represalias en los casos que se denuncie violencia y acoso laboral.
11. En la evaluación de riesgos en los lugares de trabajo el inspector de trabajo deberá tener en cuenta los factores que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, incluyendo los peligros y riesgos psicosociales. El empleador deberá prestar especial atención a los peligros y riesgos que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso.
12. En los casos en que no se llegare a determinar al o los responsables de los casos de violencia o acoso a través de las redes sociales, correos electrónicos o medios digitales similares, la máxima autoridad, como medida de reparación y garantizando el principio de inocencia, dispondrá que a través de estos mismos medios se emita un comunicado público que entre otras medidas de reparación que considere oportunas, dejará constancia de que se trata de un presunto caso de acoso o violencia en contra de un(a) trabajador(a).
13. Las demás conferidas por la ley, leyes especiales que determinen la violencia, los convenios internacionales ratificados por el Estado y demás normativa de carácter secundario.

Nota: Numeral 5, reformado por artículo 53 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .
Nota: Artículo reformado por artículo 10 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 116 de 9 de Noviembre del 2017 .
Nota: Numerales 8 y 9 sustituidos, 10 al 13 agregados por artículo 7 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 559 de 16 de Mayo del 2024 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO Y COSA JUZGADA, 30-jul-1987*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL ILEGAL, 18-nov-1998*
- *Gaceta Judicial, 30 DIAS PARA RESOLVER PETICION DE VISTO BUENO, 12-sep-2000*

Art. 546.- Responsabilidad de los inspectores del trabajo.- Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.

Art. 547.- Sanciones.- Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

Parágrafo 4to.
De la estadística del trabajo

Art. 548.- Estadística del trabajo.- La estadística del trabajo comprenderá los siguientes registros:

1. El de sindicatos, gremios y más asociaciones de trabajadores y las de empleadores, debidamente especificados;
2. El de las empresas, fábricas y talleres; y,
3. El de los riesgos del trabajo, conflictos colectivos y más datos cuya anotación fuere necesaria.

Art. 549.- Oficinas de estadística.- El servicio de estadística estará confiado:

1. A una oficina central en Quito, en el Ministerio de Trabajo y Empleo, a la que se remitirán los datos registrados por las demás oficinas;
2. A oficinas regionales dependientes de las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo; y,
3. A oficinas provinciales y a las que se crearen en los cantones.

Art. 550.- Atribuciones de la oficina central.- La oficina central tendrá la dirección e inspección de las demás oficinas y centralizará la estadística.

Art. 551.- Ámbito del servicio de estadística.- El servicio de estadística comprenderá las ramas de agricultura, industrias, comercio, transportes, trabajo a domicilio, servicio doméstico y artesanos.

Art. 552.- Prohibición de intervenir en caso de huelga.- Los funcionarios encargados de este servicio se abstendrán de intervenir en caso de huelga y proponer condiciones de trabajo inferiores a las que rigen en cada localidad.

Parágrafo 5to.
Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo

Art. 553.- Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo.- Adscritos a las Direcciones Regionales del Trabajo funcionarán departamentos de seguridad e higiene del trabajo, a cargo de médicos especialistas.

Art. 554.- De sus funciones.- Los Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo, tendrán las siguientes funciones:

1. La vigilancia de las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene;
2. La intervención de los médicos jefes de los departamentos en las comisiones centrales de calificación y en las demás para las que fueren designados;
3. La formulación de instrucciones a los inspectores en materias concernientes a las actividades de los departamentos, instrucciones que deberán ser conocidas y aprobadas por las Direcciones Regionales; y,
4. Las demás que se determinen en el respectivo reglamento.

Parágrafo 6to.
De la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral

Art. 555.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;
c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;
d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;
e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,

f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.

Parágrafo 7mo.
De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos

Art. 556.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;
2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;
3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales;
4. Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias; y,
5. Las demás conferidas por la ley.

Art. 557.- Servicio de colocación.- El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes:

1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;
2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;
3. Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,
4. Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades.

Art. ....-**Nota:** Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006 .
Nota: Artículo derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .

Art. 558.- Obligación de suministrar información.- Para los efectos de colocación, empleadores y trabajadores están obligados a facilitar los datos que les sean pedidos.

Las oficinas de colocación tendrán la supervigilancia de las oficinas de colocación que tengan carácter privado.

Art. 559.- Equilibrio en el mercado de trabajo.- Cuando la oferta y la demanda de trabajo no puedan cubrirse en una localidad, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, con el objeto de restablecer el equilibrio del mercado de trabajo, actuará en función compensadora que se ejercerá mediante el enlace y coordinación de servicios entre los organismos establecidos en este parágrafo, a fin de conseguir el traslado de los trabajadores de los lugares donde hubiere exceso de oferta de mano de obra a aquellos donde hubiere demanda.

Art. 560.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 54 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 561.- Comisiones asesoras.- En las oficinas central y regionales de colocación de la Dirección de Empleo y Recursos Humanos funcionará, en calidad de asesora, una comisión compuesta por un delegado del Concejo Cantonal, un representante de los empleadores y otro de los trabajadores de la circunscripción.

Art. 562.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 55 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 563.-**Nota:** Artículo derogado por artículo 55 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 564.- Reglamentación del servicio de empleo y recursos humanos.- El Presidente de la República, reglamentará el servicio de empleo y recursos humanos.

Capítulo II
De la administración de justicia

Art. 565.- Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Los jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Nota: TRIPLE REITERACIÓN:

Ejecutoriada el acta transaccional aprobada en sentencia por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Trabajo, y acatada en las respectivas actas de finiquito y liquidación, no procede ante la Función Judicial impugnar tal sentencia.
Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3243. Fallos III-A, III-B, III-C.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, SENTENCIA DE CONTRATO INDIVIDUAL Y COLECTIVO, 20-ago-1975*
- *Gaceta Judicial, SISTEMA JURIDICO PIRAMIDAL, 29-jun-1984*
- *Gaceta Judicial, SENTENCIA DE TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, 10-abr-1986*
- *Gaceta Judicial, ACTA TRANSACCIONAL, 21-jun-1999*

Art. 566.- Competencia de la Corte Nacional y de las Cortes Provinciales.- La Corte Nacional y las Cortes Provinciales conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes.

Nota: Artículo sustituido por artículo 57 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL, Arts. 191, 208*

Art. 567.- Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo "De los Conflictos Colectivos.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326*

Capítulo III
De la competencia y del procedimiento

Art. 568.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 569.- Nombramiento de jueces y ejercicio de la judicatura del trabajo.- En cuanto a los requisitos para el nombramiento y el ejercicio de la judicatura, organización de ésta, funciones, atribuciones y deberes, y la subrogación de unos jueces por otros, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Art. 570.- Demandas contra el trabajador.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 571.- Excepción previa de incompetencia.- En los juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción previa.

Nota: Artículo reformado por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 572.- Trámite de excusa.- En los juicios de trabajo, se aplicarán las disposiciones que, sobre excusa y recusación, establece el Código Orgánico General de Procesos.

Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 5 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 573.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, CONTROVERSIAS LABORALES, 24-dic-1935*

Art. 574.- Forma de la demanda.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 575.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 6 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 194*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ALLANAMIENTO A SENTENCIA, 15-dic-1975*
- *Gaceta Judicial, PRUEBA DE LA RELACION LABORAL, 14-feb-1977*
- *Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 23-sep-2008*

Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- Los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

Los informes y certificaciones de las entidades públicas y privadas constituirán medios de prueba; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 7 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 24-feb-1999*
- *Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CONFESION FICTA, 20-jul-2004*
- *Gaceta Judicial, JURAMENTO DEFERIDO EN LO LABORAL, 05-abr-2006*

Art. 578.- Reconvención.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 579.- Pago provisional de remuneraciones reconocidas.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 580.- Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 581.- La audiencia definitiva pública.-

Nota: Texto entre comillas (Inciso Segundo), declarado Inconstitucional por Resolución de la Corte Constitucional No. 31, publicada en Registro Oficial Suplemento 372 de 27 de Enero del 2011 .
Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 582.- Documentación de actuaciones.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 583.- Término para dictar sentencia.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 584.- Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 585.- Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 586.- Prorrogación de términos y designación de jueces auxiliares y ocasionales.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 587.- Acumulación de acciones.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 588.- Sanciones por temeridad o mala fe.- En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

Art. 589.- Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

Ver IMPUGNACIÓN DE VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año I. Serie XVII. Nro. 1. Pág 1. (Quito, 26 de Julio de 1999).

Art. 590.- Demanda conjunta.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 591.- Demanda por obligaciones de diverso origen.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 592.- Reconvención conexa.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 593.- Criterio judicial y juramento deferido.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 594.- Medidas precautelatorias.- La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, MEDIDAS PRECAUTELATORIAS LABORALES, 06-jun-1973*

- *Gaceta Judicial, MEDIDA PREVENTIVA LABORAL, 19-ene-1981*

Art. 595.- Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

Nota: La Corte Nacional de Justicia, declara como Precedente Jurisprudencial Obligatorio, el siguiente punto de derecho: "Si del contexto de la demanda laboral se verifican pretensiones dirigidas a cuestionar el contenido del acta de finiquito, tales como la existencia de errores de cálculo de los valores liquidados, valores omitidos, o una posible renuncia de derechos, las juezas y jueces laborales tienen la obligación de revisar este documento, sin que sea necesario que la parte accionante lo impugne de forma expresa en la demanda", Resolución de Triple Reiteración No. 18, publicada en Registro Oficial Suplemento 685 de 18 de Noviembre del 2024 . (Séptimo Suplemento.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, LIQUIDACION A TRABAJADOR, 23-feb-1951*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO DE RELACION LABORAL, 20-oct-1967*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 03-may-1976*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 31-mar-1981*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, 14-may-1981*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 14-may-1981*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 13-may-1982*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 15-jul-1983*
- *Gaceta Judicial, FINIQUITO LABORAL, 29-jul-1985*
- *Gaceta Judicial, CONTINENTE Y CONTENIDO DEL ACTA DE FINIQUITO, 29-ene-1986*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 13-may-1986*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 17-mar-1988*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 22-nov-1988*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 28-feb-1989*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE FINIQUITO, 25-ago-1989*
- *Gaceta Judicial, FINIQUITO PORMENORIZADO, 27-sep-1990*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 18-jun-1991*
- *Gaceta Judicial, RELIQUIDACION DE ACTA DE FINIQUITO, 05-nov-1991*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 18-mar-1992*
- *Gaceta Judicial, ERROR DE DERECHO EN LA SENTENCIA, 05-oct-1993*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO ANTE INSPECTOR DE TRABAJO, 01-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO PORMENORIZADA, 22-jun-1994*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO PORMENORIZADA, 24-jun-1994*

- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 19-dic-1994*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO LABORAL CELEBRADA EN DIA FERIADO, 30-ago-1995*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE LIQUIDACION LABORAL DIMINUTA, 30-ago-1995*
- *Gaceta Judicial, FINIQUITO LABORAL, 22-jul-1996*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 02-sep-1996*
- *Gaceta Judicial, DOCUMENTO DE FINIQUITO LABORAL, 20-nov-1996*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 05-mar-1997*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 08-dic-1997*
- *Gaceta Judicial, FINIQUITO PRIVADO, 14-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE LIQUIDACION DE HABERES, 28-ene-1998*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE FINIQUITO, 19-mar-1998*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 26-mar-1998*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE FINIQUITO LABORAL, 07-dic-1998*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE FINIQUITO LABORAL, 11-feb-1999*
- *Gaceta Judicial, FINIQUITO LABORAL, 17-mar-1999*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 01-abr-1999*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE ACTA DE FINIQUITO, 07-abr-1999*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, 19-abr-1999*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, 05-jul-1999*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO REVISABLE, 14-sep-1999*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, 30-nov-1999*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE ACTA DE FINIQUITO, 03-feb-2000*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE ACTA DE FINIQUITO, 24-oct-2000*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE ACTA DE FINIQUITO, 08-feb-2001*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 27-mar-2001*
- *Gaceta Judicial, BONIFICACION VOLUNTARIA EN ACTA DE FINIQUITO, 27-mar-2001*
- *Gaceta Judicial, ACTA TRANSACCIONAL DE FINIQUITO, 02-jul-2001*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 16-ene-2002*
- *Gaceta Judicial, REVISION DE ACTA DE FINIQUITO, 16-abr-2002*
- *Gaceta Judicial, VICIO DE CONSENTIMIENTO EN ACTA DE FINIQUITO, 12-jun-2002*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 24-jun-2002*
- *Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 21-ago-2002*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, 01-abr-2003*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, 15-jul-2003*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 25-may-2004*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 13-sep-2004*

- *Gaceta Judicial, BONIFICACION VOLUNTARIA EN ACTA DE FINIQUITO CON CARGO A OTROS, 29-ene-2007*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTAS DE FINIQUITO, 28-mar-2007*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO LABORAL, 12-jul-2007*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, 17-jul-2007*
- *Gaceta Judicial, IMPUGNACION DEL ACTA DE FINIQUITO, 26-feb-2013*

Art. 596.- Documentos que constituyen prueba legal.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 597.- Sanción judicial.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 598.- Datos que justifiquen el jornal o sueldo de la víctima.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 599.- Falta de comisiones calificadoras de riesgos.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 600.- Prueba de estado civil.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 601.- Comparecencia de testigos.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 602.- Limitación del número de repreguntas.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 603.- Facultad de los tribunales de última instancia.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial

Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 604.- Acumulación de causas.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 605.- Caso de multa al tercerista excluyente.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 606.- Prohibición de suscitar incidentes.- En los juicios relativos a reclamaciones por prestaciones o indemnizaciones provenientes de la relación de trabajo, inclusive las concernientes a riesgos, no será motivo de nulidad el hecho de que en cualquier estado de la tramitación se presentaren otros derechohabientes, pidiendo ser tomados en cuenta en el reparto; ni por esa solicitud el demandado podrá suscitar incidente alguno.

En tal caso, una vez consignado el monto de las prestaciones o indemnizaciones, el juez resolverá, si fuere preciso, sobre la distribución correspondiente en procedimiento sumario.

Nota: Inciso segundo sustituido por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 8 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 607.- Providencia apelable.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 608.- Tiempo no computable para la prescripción.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 609.- Recurso de apelación.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 610.- Consulta de las sentencias condenatorias.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 611.- Apelación de la providencia que aprueba una liquidación.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial

Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 612.- Fallo de la Corte.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 613.- Del recurso de casación.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 614.- Pago de intereses.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 615.- Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada.

Art. 616.- Consignación y entrega del valor reclamado.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 617.- Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.- En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1852*

Art. 618.- Prohibición a los abogados.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 619.- Forma de las providencias.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 620.- Exoneración del pago de tasas y derechos judiciales.-

Nota: Artículo derogado por Disposición Derogatoria Octava de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO, 30-jul-1943*
- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 13-dic-1978*
- *Gaceta Judicial, EL VISTO BUENO ES DE CARACTER ADMINISTRATIVO, 04-sep-1996*
- *Gaceta Judicial, CERTIFICACION DEL IESS PARA VISTO BUENO, 11-dic-1998*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION LABORAL PARA PEDIR EL VISTO BUENO, 26-feb-2004*

Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, VISTO BUENO NEGATIVO, 03-feb-1989*
- *Gaceta Judicial, INTERPRETACION DE SENTENCIA DE OTRA SALA, 19-abr-1989*
- *Gaceta Judicial, NEGATIVA DE VISTO BUENO, 25-jun-1990*
- *Gaceta Judicial, NEGAR EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR ES DESPIDO INTEMPESTIVO, 22-jun-1994*

Art. 623.- Facultades de los jefes de cuerpos de bomberos.- Los jefes de los cuerpos de bomberos de la República podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan tal sanción. Para este efecto, el trámite previsto en el artículo 621 de este Código se seguirá ante el Director Regional del Trabajo en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua, respectivamente, y ante el inspector del trabajo en las demás provincias. Si la autoridad respectiva fallare negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no deseare sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

De haberse concedido el visto bueno por la autoridad indicada en el inciso anterior, la separación provisional se convertirá en definitiva, sin derecho a pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

El Director Regional del Trabajo o el inspector del trabajo, dictará su resolución en el término máximo de

cuatro días improrrogables.

Art. 624.- Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código, se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación escrita al empleador que lo hará la trabajadora o el trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se deberá precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora.

Nota: Artículo sustituido por artículo 56 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, ACTA DE INSPECCION DEL INSPECTOR DE TRABAJO, 02-dic-1997*

Art. 625.- Caso de no haber inspectores del trabajo.- En los lugares donde no hubiere inspectores provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo.

Art. 626.- Demandas del trabajador por otros conceptos.- La demanda del trabajador, no le impide deducir demandas individuales por otros conceptos.

TÍTULO VII
DE LAS SANCIONES

Art. 627.- Sanciones previa audiencia del infractor.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oirá al infractor.

Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Nota: Por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 , se reforma tácitamente el máximo de las multas impuestas por el Director Regional de Trabajo, entre tres y veinte salarios mínimos unificados.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 95*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PRUEBA PENAL EN RELACION LABORAL, 13-jul-1990*
- *Gaceta Judicial, PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, 04-feb-1991*

Art. 629.- Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.- Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo.

Art. 630.- Procedimiento coactivo.- Para la recaudación de las multas y de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 de este Código, se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes.

Para el efecto, se concede al Ministerio de Trabajo y Empleo la jurisdicción coactiva, que la ejercitará conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.

Nota: Inciso primero, reformado por artículo 58 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 631.- Competencia para imposición de sanciones.- Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código.

Art. 632.- Caso de reincidencia.- En caso de reincidencia en una misma infracción, la multa será aumentada en un tanto por ciento prudencial, o se impondrá el máximo. Igual regla se observará cuando haya concurrencia de infracciones.

Art. 633.- Inversión del producto de las multas.- El producto de las multas será invertido, cuando no estuviere especialmente determinado su destino, en los objetos que las Direcciones Regionales del Trabajo estimen conducentes para el mejoramiento de los servicios que ellas presten. A este efecto, las autoridades que hayan recaudado las multas, las depositarán en la cuenta - multas que mantiene el Ministerio de Trabajo y Empleo, bajo pena de destitución.

TÍTULO VIII
DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCIÓN

Art. 634.- Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, será el previsto en el Código Orgánico General de Procesos.

Nota: Artículo sustituido por Disposición Reformatoria Sexta, numeral 9 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 y vigente desde el 22 de mayo del 2016.

Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de

corto tiempo, especialmente contemplados en este Código.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2392, 2393*
- *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Arts. 35*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE LOS DERECHOS LABORALES, 12-jun-1969*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE ACCION LABORAL, 29-ago-1975*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE DERECHOS LABORALES, 17-jul-1978*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION LABORAL, 13-dic-1979*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE ACCIONES LABORALES, 22-oct-1980*
- *Gaceta Judicial, EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, 23-feb-1981*
- *Gaceta Judicial, EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, 30-jul-1984*
- *Gaceta Judicial, EXCEPCION DE PRESCRIPCION EN LO LABORAL, 25-feb-1986*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION LABORAL, 31-ago-1987*
- *Gaceta Judicial, EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, 19-abr-1988*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION LABORAL, 30-oct-1992*
- *Gaceta Judicial, CASACION Y PRESCRIPCION DE LA ACCION LABORAL, 17-dic-1993*
- *Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 06-feb-2009*

Art. 636.- Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;
b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,
c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION PARA EMPLEADORES, 08-may-1990*
- *Gaceta Judicial, PLAZO PARA EL VISTO BUENO SE CUENTA SEGUN CONTRATO COLECTIVO, 15-nov-1994*
- *Gaceta Judicial, TIEMPO PARA LA PRESCRIPCION LABORAL, 21-ago-1996*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION PARA EL EMPLEADOR, 14-may-1997*
- *Gaceta Judicial, PRESCRIPCION PARA VISTO BUENO, 19-mar-1998*
- *Gaceta Judicial, CADUCIDAD PARA SOLICITAR EL VISTO BUENO LABORAL, 09-dic-2003*

- *Gaceta Judicial, COMPUTO DE LA PRESCRIPCION EN JUICIO LABORAL (TRIPLE REITERACION, 19-feb-1997*

Art. 637.- Suspensión e interrupción de la prescripción.- La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.

CONCORDANCIAS:

- *CÓDIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2418*

JURISPRUDENCIA:

- *Gaceta Judicial, INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION LABORAL, 21-feb-1980*
- *Gaceta Judicial, SUSPENSION DE LA PRESCRIPCION DE LA ACCION, 18-nov-2002*

DISPOSICIÓN GENERAL.- En los juicios laborales de carácter individual contra instituciones pertenecientes al sector público, se aplicarán las normas de los artículos 9, 10 y 12 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

DISPOSICIÓN GENERAL ÚNICA.- Los derechos consagrados en la presente ley orgánica serán de obligatorio cumplimiento para todas las servidoras y servidores, funcionarias y funcionarios, dignatarias y dignatarios de elección popular o por cualquier otra fuente de designación, docentes del sector público definidos en el artículo 225 de la Constitución de la República, Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y del sector privado, sea cual fuere la Ley de Personal o el régimen legal que en esta materia los regule.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009 .

DISPOSICIÓN GENERAL.- A efectos del cálculo de las indemnizaciones a partir del año 2015, previstas en el artículo 8 del Mandato constituyente No. 2 y artículo 1 del Mandato Constituyente No. 4, el monto del salario básico unificado del trabajador privado será el establecido al 1 de enero del 2015.

Nota: Disposición General dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En el caso de que los días feriados nacionales y/o locales coincidan en días continuos, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si los días feriados coinciden con los días lunes y martes, los días de descanso obligatorio no se trasladarán; igual regla se aplicará en caso de que los días de feriado coincidan con los días jueves y

viernes;
b) Si los días feriados coinciden con los días martes y miércoles, el día de descanso obligatorio del día miércoles pasará al día lunes inmediato anterior al día martes de feriado, y este último día no será objeto de traslado;
c) Si los días feriados coinciden con los días miércoles y jueves, el día de descanso obligatorio del día miércoles se moverá al día viernes inmediato siguiente, y el día jueves de feriado no será objeto de traslado;
d) Si los días feriados coinciden con los días viernes y sábado, el día de descanso obligatorio del día sábado pasará al día jueves anterior al día viernes de feriado; y,
e) Si los días feriados coinciden con los días domingo y lunes, el día de descanso obligatorio del día domingo se trasladará al día martes siguiente al día lunes de feriado.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 906 de 20 de Diciembre del 2016 .

Segunda.- Durante los días de descanso obligatorio, se deberá garantizar la provisión de servicios públicos básicos de agua potable, energía eléctrica, salud, bomberos, aeropuertos, terminales aéreos, terrestres, marítimos, fluviales y servicios bancarios; en los cuales las máximas autoridades de las instituciones, entidades y organismos del sector público deberán disponer que se cuente con el personal mínimo que permita atender satisfactoriamente las demandas de la colectividad.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 906 de 20 de Diciembre del 2016 .

Tercera.- En aquellas industrias o labores del sector privado respecto de las cuales, por su naturaleza y condición manifiesta, no puedan interrumpirse las actividades durante los días de descanso obligatorio, se deberá designar otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores, o bien, pagar a sus trabajadores la remuneración que corresponda, con el correspondiente recargo por trabajo extraordinario.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 906 de 20 de Diciembre del 2016 .

Cuarta.- El Presidente de la República, en ejercicio de sus facultades, mediante decreto ejecutivo expedirá -al menos anualmente- el cronograma de días de descanso obligatorio, incluidos traslados y/o puentes vacacionales.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 906 de 20 de Diciembre del 2016 .

Quinta.- El Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo tanto para el sector público como para el privado, en días que no son de descanso obligatorio, jornada que podrá ser compensada de conformidad con lo que disponga dicho decreto.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 906 de 20 de Diciembre del 2016 .

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

De la Ley 133, Codificación del Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre de 1997:

PRIMERA.- Las organizaciones laborales constituidas antes de la vigencia de la Ley No. 133 promulgada en el Registro Oficial Suplemento No. 817 del 21 de noviembre de 1991 , con un número de trabajadores inferior al mínimo exigido para el efecto en dicha reforma, conservarán su personería jurídica y todos los derechos que le correspondan.

SEGUNDA.- Se respetarán los días de descanso obligatorio pactados en los contratos colectivos de trabajo vigentes a la fecha de publicación de la Ley No. 55 promulgada en el Registro Oficial Suplemento No. 462 del 15 de junio de 1994 .

De la Ley 2000-13, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003 .

TERCERA.- Desde la fecha de aprobación de la Ley 2003-13, Reformatoria del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003 , el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo y Empleo, estarán obligados a realizar programas de difusión de los contenidos de la Ley 2003-13 y de programas de capacitación a los funcionarios judiciales encargados de aplicar la misma.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia adoptará las medidas pertinentes para la correcta aplicación de la indicada Ley, en especial para la citación oportuna de las demandas y para que se realicen las adecuaciones necesarias en sus instalaciones para que existan salas de audiencias debidamente equipadas y juzgados funcionales que presten las facilidades necesarias para la ejecución de la ley.

CUARTA.- Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-43, Reformatoria del Código del Trabajo, Promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004 , se faculta a la Corte Suprema de Justicia para que nombre jueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de la Ley ibídem.

QUINTA.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de Trabajo, conocerán las causas en primera instancia los jueces de lo Civil, o si los jueces de Trabajo se hallaren impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

SEXTA.- Las disposiciones contenidas en la Ley 2003-13 "Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales" entrarán en vigencia impostergablemente el 1 de julio del 2004. En una primera fase se aplicará en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo. Facúltase a la Corte Suprema de Justicia para que determine un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos judiciales, el que deberá estar establecido en todo el país impostergablemente hasta el 1 de julio del 2006 y del que informará al Congreso nacional hasta el 1 de noviembre del 2006.

SÉPTIMA.- Desde el momento en que entre en vigencia la Ley 2003-13 "Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales", en cada uno de los

distritos judiciales, los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores serán despachadas por los jueces ocasionales. Si al entrar en vigencia, existieren demandas laborales que no hayan sido calificadas, éstas se sujetarán al procedimiento oral.

De la Ley 2004-29, Reformatoria a la Ley 2003-13, que establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Registro Oficial No. 260 del 27 de enero del 2004 .

OCTAVA.- Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-29, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003 , mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado.

De la Ley 2004-43, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004 .

NOVENA.- Los jueces ocasionales designados conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Transitoria, tendrán competencia para disponer medidas precautelatorias para la ejecución de las sentencias dictadas antes del 1 de julio del 2004. Y en caso de sentencias dictadas con posterioridad a esta fecha, las medidas precautelares serán ordenadas por el juez que expidió la sentencia. Los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el artículo 65 del Código de Procedimiento Civil, en relación con asuntos de carácter laboral.

De la Ley 2005-3, Reformatoria a la Ley mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Registro Oficial Suplemento No. 52 del 4 de julio del 2005 .

DÉCIMA.- Desde la fecha en que se constituya legalmente la Corte Suprema de Justicia, será su obligación implementar hasta el 1 de julio del 2006, planes de capacitación judicial en todos los distritos judiciales en los que todavía no ha entrado en vigencia el sistema oral en materia laboral.

DÉCIMA-A.- Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

Nota: Disposición dada por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006 .

DÉCIMA-B.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil -CONEPTI, en el plazo de noventa días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, expedirá el Reglamento Especial mencionado en el artículo 138 del Código de Trabajo, en el que se determinarán las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o insalubre para los adolescentes.

Nota: Disposición dada por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- En el plazo de ciento ochenta (180) días a partir de la entrada en vigencia de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de la misma.

Nota: Disposición Transitoria dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Segunda.- Todos los contratos a plazo fijo y de enganche, celebrados con anterioridad a la fecha de la entrada en vigencia de esta Ley, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su celebración, y en aquellos casos que corresponda, hasta el 01 de enero de 2016.

Nota: Disposición Transitoria dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .
Nota: Ver Norma para la Aplicación de esta Disposición, Acuerdo Ministerial No. 88, ver Registro Oficial Suplemento 494 de 06 de mayo de 2015, página 11.

Tercera.- La reforma a que se refiere el Artículo 15 de esta Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2016.

Nota: Disposición Transitoria dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. Final.- Las disposiciones del Código del Trabajo, sus reformas y derogatorias están vigentes desde las respectivas fechas de su publicación en el Registro Oficial.

En adelante cítese la nueva numeración.

Esta Codificación fue elaborada por la Comisión de Legislación y Codificación, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 del Art. 139 de la Constitución Política de la República.

Cumplidos los presupuestos del Art. 160 de la Constitución Política de la República, publíquese en el Registro Oficial.

FUENTES DE LA CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. Constitución Política de la República, Año 1998.
2. Ley No. 115, publicada en el Registro Oficial No. 399 de 29 de diciembre de 1982 .
3. Convenio 95 de la OIT, publicado en el Registro Oficial No. 675 de 25 de noviembre de 1954 ; y, Convenio 116 de la OIT, publicado en el Registro Oficial No. 99 de 22 de enero de 1969 .
4. Convenio 87 de la OIT. Convenios internacionales socio-laborales vigentes, 1919-1993, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
5. Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 de 16 de junio de 1989 .
6. Ley No. 43, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 256 de 18 de agosto de 1989 .
7. Ley No. 133, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 817 de 21 de noviembre de 1991 .
8. Ley de Régimen Administrativo, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 1202 de 20 de agosto de 1960 .
9. Codificación del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 162 de 29 de septiembre de

1997 .
10. Ley General de Seguros, publicada en el Registro Oficial No. 290 de 3 de abril de 1998 .
11. Ley No. 109, publicada en el Registro Oficial No. 368 de 24 de julio de 1998 .
12. Decreto No. 338, publicada en el Registro Oficial No. 77 de 30 de noviembre de 1998 .
13. Ley No. 99-24, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 181 de 30 abril de 1999 .
14. Resolución No. 19 del CONADES, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 351 de 31 de diciembre de 1999 .
15. Ley No. 2000-4, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 34 de 13 de marzo del 2000 .
16. Ley No. 2000-10, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 48 de 31 de marzo del 2000 .
17. Ley No. 2000-16, publicada en el Registro Oficial No. 77 de 15 de mayo del 2000 .
18. Ley No. 2000-18, publicada en el Registro Oficial No. 92 de 6 de junio del 2000 .
19. Decreto Ley No. 2000-1, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 144 de 18 de agosto del 2000 .
20. Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 231 de 26 de diciembre del 2000 .
21. Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 234 de 29 de diciembre del 2000 .
22. Ley No. 2000-42, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 359 de 2 de julio del 2001 .
23. Ley No. 2003-10, publicada en el Registro Oficial No. 117 de 3 de julio del 2003 .
24. Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto del 2003 .
25. Resolución del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social No. C.D. 015, publicada en el Registro Oficial No. 155 de 26 de agosto del 2003 .
26. Ley No. 2004-29, publicada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004 .
27. Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, codificada, publicada en el Registro Oficial No. 312 de 13 de abril del 2004 .
28. Convenio 182 de la OIT, publicado en: Registro Oficial No. 113 de 5 de julio del 2000 ; y, Registro Oficial No. 366 de 29 de junio del 2004 .
29. Convenio 138 de la OIT, publicado en: Registro Oficial No. 113 de 5 de julio del 2000 y Registro Oficial No. 382 de 21 de julio del 2004 .
30. Ley No. 2004-43, publicada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004 .
31. Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, codificada, publicada en el Registro Oficial No. 16 de 12 de mayo del 2005 .
32. Ley No. 2005-3, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 52 de 4 de julio del 2005 .
33. Codificación del Código de Procedimiento Civil, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 58 de 12 de julio del 2005 .