Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005

Normativa: Vigente

Última Reforma: Quinto Suplemento del Registro Oficial 64, 20-VI-2025

CÓDIGO DEL TRABAJO
(Codificación No. 2005-017)

Notas:

- De conformidad con la Disposición Reformatoria Primera del Código s/n publicada en el Suplemento del Registro Oficial 506 de 22 de mayo de 2015 dispone que: "En todas las disposiciones legales o reglamentarias vigentes, sustitúyase en lo que diga: 1. "Código de Procedimiento Civil"; "Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa" y "Ley de Casación", por "Código Orgánico General de Procesos"; y, 2. "Juicio verbal sumario" por "procedimiento sumario".

- En aplicación a la reforma establecida en la Disposición Reformatoria Primera del Código Orgánico Integral Penal (R.O. 180-S, 10-II-2014), la denominación del "Código Penal" y del "Código de Procedimiento Penal" fue sustituida por "Código Orgánico Integral Penal.

- Mediante Disposición General del Decreto Ejecutivo No. 500, publicado en el R.O. 395-S, 12-XII-2014, se dispone sustituir en todas las disposiciones legales "Ministerio de Relaciones Laborales" por "Ministerio del Trabajo".

-De conformidad con la Disposición Final Segunda del Código Orgánico General por Procesos, se dispone que los períodos de abandono, las copias certificadas, los registros de contratos de inquilinato y la citación, entrarán en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el R.O. 506-S, 22-V-2015.

H. CONGRESO NACIONAL

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de agosto del 2000, que fueron declarados inconstitucionales por resolución del Tribunal Constitucional No. 193, publicada en el Primer Suplemento del Registro Oficial 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 Suplemento del Registro Oficial 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.

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.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Nota:

Mediante Res. 18-2024 (R.O. 658-7S, 18-XI-2024) 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 finiquito, Tales como la existencia de errores de cálculo de los valores liquidados, valores omitidos, o una posible renuncia de derechos, las jueces y jueces laborales tienen la obligación de revisar este documento, sin que sea necesario que la parte accionante lo impugna de forma expresa en la demanda.

Art. 6.- Leyes supletorias.- (Sustituido por el num. 1 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- 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.

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.

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.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 11.- Clasificación.- (Sustituido por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.

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.

Art. 14.- Contrato tipo y excepciones.- (Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de aprendizaje;

d) Los demás que determine la ley.

Art. 15.-Período de prueba.- (Sustituido por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. (...).- Del teletrabajo.- (Agregado por la Disp. Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 229-S, 22-VI-2020).- 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 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.-(Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008; y, por la Disposición reformatoria quinta, num. 3, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- 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.

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.

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- (Sustituido por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 20.- Cruce de información.- (Reformado por el Art. 2 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006; y, por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 23.1.- (Agregado por la Disposición reformatoria quinta, num. 4, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- 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.

Parágrafo 2do.
DE LOS CONTRATOS DE GRUPO Y DE EQUIPO
(Denominación reformada por el Art. 7 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015)

Art. 24.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).
Art. 25.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).
Art. 26.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).
Art. 27.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).
Art. 28.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).
Art. 29.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).
Art. 30.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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.

Art. 32.- Contrato de equipo.- (Reformado por el Art. 14 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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

(Parágrafo agregado por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).

Art. 34.1.- **Trabajo Juvenil.-** (Sustituido por la Disp. Reformatoria Primera num. 1 de la Ley s/n, R.O. 222-S, 4-I-2023).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Capítulo II
DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Art. 35.- Quienes pueden contratar.- (Sustituido por el Art. 3 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Art. 36.- (Reformado por la Disposición Reformatoria Sexta del Código Orgánico Monetario y Financiero; R.O. 332-2S, 12-IX-2014).- **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, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.

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.

Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.- (Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).- 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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

2. (Sustituido por el Art. 1, num. 1 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006) 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. (Sustituido por el num. 1 del Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. (Agregado por la Disposición Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 175-S, 05-II-2018).- 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:
Conservamos la numeración de este artículo, aun cuando no guarda correspondencia con el orden secuencial, por fidelidad a la publicación del Registro Oficial.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. (Sustituido por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 242-S, 1-II-2023).- Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. (Sustituido por el Art. 1 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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. (Reformado por la Disp. Reformatoria Primera num. 2 de la Ley s/n, R.O. 222-S, 4-I-2023).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. (Sustituido por el Art. 1, num. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006; y, reformado por el num. 2 del Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Nota:
El Mandato Constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008) elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador.

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; y,

35. (Agregado por el Art. 1, num. 3 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006) 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.

Nota:
La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 223, 7-III-2006 corrige el error deslizado en la publicación de la Ley 2006-28 (R.O. 198, 30-I-2006) que mandó a sustituir este numeral cuando en realidad lo estaba agregando.

36.- (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017; y Reformado por el Art. 3

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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.- (Agregado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 64-5S, 20-VI-2025) 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.- (Agregado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 64-5S, 20-VI-2025) 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.

Art. 42.1.- Prácticas prohibidas en la contratación de personal.- (Agregado por el Art. 22 de la Ley s/n, R.O. 234-S, 20-I-2023).- 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.

Art. 42.2.- Reglas para la capacitación.- (Agregado por el Art. 1 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) 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, asi 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.
Art. 42.3.- Obligación.- (Agregado por el Art. 2 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) 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.
Art. 42.4.- Sanción.- (Agregado por el Art. 3 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) 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.
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:

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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) (Agregado por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017; y Reformado por el Art. 4 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- El cometimiento de actos de Violencia y Acoso Laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

n) (Agregado por el Art. 4 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) 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) (Agregado por el Art. 4 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025)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) (Agregado por el Art. 4 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) 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) (Agregado por el Art. 4 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) 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) (Agregado por el Art. 4 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) Prohíbase la discriminación, el acoso o la violencia en los espacios de trabajo por razones de edad.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

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.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- (Reformado por el Art. 5 de la Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral, R.O. 38-7S, 14-V-2025) 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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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) (Agregado por el Art. 7 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- El cometimiento actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico 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.

Art. 46.1.- Violencia y acoso.- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017; y Sustituido por el Art. 2 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Capítulo V
DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DE LAS VACACIONES

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.
Art. 47.1.- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).- 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.
Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo.- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).- 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.
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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.
Art. 51.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos los trabajadores, o por turnos si así lo exigiere la índole de las labores que realicen. Comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas.
Art. 52.- Trabajo en sábados y domingos.- Las circunstancias por las que, accidental o permanentemente, se autorice el trabajo en los días sábados y domingos, no podrán ser otras que éstas:

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

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

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irrogue perjuicios al interés público.
Art. 53.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.- (Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 242-S, 1-II-2023).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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

Art. 58.- Funciones de confianza.- (Reformado por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 242-S, 1-II-2023).- 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.

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:

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;

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;

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;

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,

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Parágrafo 2do.
DE LAS FIESTAS CÍVICAS

Art. 65.- Días de descanso obligatorio.- (Reformado por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 906-S, 20-XII-2016).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Capítulo VI
DE LOS SALARIOS, DE LOS SUELDOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y REMUNERACIONES ADICIONALES

Parágrafo 1ro.
DE LAS REMUNERACIONES Y SUS GARANTÍAS

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- (Sustituido por el Art. 23 de la Ley s/n, R.O. 234-S, 20-I-2023).- 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.

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.

Notas:

- Conforme al Art. Único del Acuerdo No. MDT-2024-300 (R.O. 708-2S, 20-XII-2024) se fija a partir del 01 de enero de 2025 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

colaboradores de la microempresa, en $ 470,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

Art. 81.-Estipulación de sueldos y salarios.- (Sustituido por la Disposición reformatoria quinta de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010; reformado por la Disposición General del D.E. 500, R.O. 395-S, 12-XII-2015; y, reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 del Trabajo 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.

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.

Notas:

- El texto resaltado en negrita y cursiva ha sido derogado mediante la Disposición Final del Mandato Constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008). Consideramos que el resto del artículo continúa vigente por referirse a modalidades diferentes a la contratación por horas, figura que fue expresamente derogada y prohibida por dicho Mandato.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 número 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.

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.

Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesoria.- (Reformado por el Art. 4, num. 1, de la Ley s/n, R.O. 644-S, 29-VII-2009; y, por la Disposición reformatoria quinta, num. 5, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

Notas:
- *La Ley para la Transformación Económica del Ecuador en su Art. 94 establece la unificación salarial, incorporando a la remuneración mensual el décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo, así como, paulatinamente, los componentes salariales en proceso de incorporación a la remuneración, proceso que se dio por finalizado en el año 2005, respecto de los componentes salariales.*
- Mediante la Res. s/n (R.O. 393, 25-II-2011), se declara la existencia del precedente jurisprudencial obligatorio, por la triple reiteración de fallos sobre un mismo punto de derecho, que permite llenar el vacío existente sobre el alcance del presente artículo.
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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Remuneraciones del Sector Público.

Nota:

La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), fue deroga a través de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada mediante Ley s/n (R.O. 294-2S, 6-X-2010).

Art. 97.1.- Límite en la distribución de las utilidades.- (Agregado por el Art. 15 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 estas 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:

Mediante el num. 2 de la Sentencia No. 002-18-SIN-CC (R.O. E.C. 40, 6-IV-2018) la Corte Constitucional aceptó la acción pública de inconstitucionalidad por razones de fondo del Art. 15 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, la cual agregó el Art. precedente; a su vez advierte la necesidad de modular los efectos en el tiempo de la declaratoria de inconstitucionalidad a partir del período fiscal 2017 a fin de garantizar la inmediata restitución del derecho a las utilidades. Por consiguiente, el Art. 15 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar no se encuentra vigente y no podrá ser invocado para la determinación y pago de las 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.

Art. 100.- Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.-(Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008; y, sustituido por el Art. 16 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 complementarías, 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.

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.

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.- (Sustituido por el Art. 17 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Art. 103.1.- Empresas Vinculadas.- (Agregado por el Art. 18 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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,

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 104.-Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- (Reformado por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012; y, sustituido por el Art. 19 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.- (Agregado por la Disposición reformatoria quinta, num. 2, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- 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.

Art. 106.- Utilidades no cobradas.- (Sustituido por el Art. 20 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 esta 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.- (Sustituido por el Art. 21 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Art. 112.- Exclusión de la decimotercera remuneración.-(Sustituido por el Art. 50 de la Ley s/n, R.O. 309-S, 21-VIII-2018).- 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.

Art. 113.- Derecho a la decimacuarta remuneración.- (Reformado por el Art. 1 de la Ley 2007-77, R.O. 75, 2-V-2007; y, sustituido por el Art. 22 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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
(Denominación sustituida por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015)

Art. 117.-Remuneración Unificada.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Art. 118.-Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- (Sustituido por el Art. 11 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocarán 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.

Art. 119.-Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.- (Sustituido por el Art. 12 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Art. 120.-Reglamento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El Ministro de Trabajo y Empleo dictará el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

Art. 121.-Obligaciones de los empleadores.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Art. 122.-Comisiones Sectoriales.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 123.-Convocatoria a las Comisiones Sectoriales.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 CONADES, 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.

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.

Nota:

Mediante artículo 13 de la Ley s/n, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015, se dispone sustituir en el artículo 124 las palabras "Consejo Nacional de Salarios" por "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sin embargo en el presente artículo no se encuentran dichas palabras.

Art. 125.-Representantes en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios y en las comisiones sectoriales.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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:

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Nota:

- Mediante artículo 13 de la Ley s/n, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015, se dispone sustituir en el artículo 126 las palabras "Consejo Nacional de Salarios" por "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sin embargo en el presente artículo no se encuentran dichas palabras.

Art. 127.-Recurso de apelación.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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:

A PARTIR DEL 1 DE ENERO	VALOR A INCORPORARSE US$	REMANENTE DE COMPONENTES SALARIALES EN PROCESO DE INCORPORACIÓN US$
2001	8.00	32.00
2002	8.00	24.00
2003	8.00	16.00
2004	8.00	8.00
2005	8.00	0.00

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Nota:

La Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado se encuentra derogada por el Código Orgánico Monetario y Financiero (R.O. 332-2S, 12-IX-2014).

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, congélase 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.

Nota:

Este valor denominado salario mínimo vital general que representa el valor de US $ 4.00, es un componente más del denominado Salario Básico Unificado (SBU).

Art. 133.1.- Límites a Brechas Remunerativas.- (Agregado por el Art. 23 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Capítulo VII
DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

Art. 134.- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- (Sustituido por el Art. 4 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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 TÍTULO 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.

Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela.- (Reformado por el Art. 5 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Art. 136.- Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes.- (Sustituido por el Art. 6 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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

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.- (Sustituido por el Art. 7 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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, minio 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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:

En la reforma al Art. 138 de este cuerpo legal, implementada por la Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), en el num. 4, lit. b, se encuentra la palabra minino, debiendo ser minio, razón por la cual se efectuó la corrección, pues es así como consta en la Codificación del Código del Trabajo.

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y menores.- (Reformado por el Art. 8 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y adolescentes de quince años, se observarán los límites máximos siguientes:

Varones de 15 a 18 años	25 libras
Mujeres de 15 a 18 años	20 libras
Mujeres de 21 años o más	25 libras

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 141.- Examen médico de aptitud.- (Reformado por el Art. 9 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

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.- (Reformado por el Art. 10 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

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.- (Derogado por el Art. 11 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).

Art. 147.- Registro especial que deben llevar quienes ocupen a adolescentes.- (Sustituido por el Art. 12 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 148.- Sanciones.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Art. 149.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.- (Reformado por el Art. 14 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

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.

Art. 151.- Inspección por las autoridades.- (Reformado por el Art. 15 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 152.-(Sustituido por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009; Reformado por el Art. 24 de la Ley s/n, R.O. 234-S, 20-I-2023; y Reformado por la Disp. Reformatoria Primera del Cap. II y la Disp. Reformatoria Primera del Cap. III de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).- 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 (15) 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: *De conformidad con la Disp. Reformatoria Primera del Cap. II de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023, se dispone la reforma en el segundo párrafo del texto "plazo de diez días" por las siguientes "plazo de quince (15) días", sin embargo no se ha encontrado la plabra "plazo" dentro del texto, por lo que se ha procedido con el cambio de los días.*

Art. 152.1.- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos..- (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016; Sustituido por la Disp. Reformatoria Segunda del Cap. II de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 considerara despido ineficaz.

Art. 152.2.- Licencia por Adopción.- (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009; y Sustituido por la Disp. Reformatoria Cuarta del Cap. II de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).- 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: *De conformidad con la Disp. Reformatoria Cuarta del Cap. II de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023, se dispone la sustitución del segundo artículo innumerado que se encuentra a continuación del artículo 152 por uno con el siguiente texto:*

"Art. 155.2.- 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."

Sin embargo la numeración no guarda concordancia con la secuencia numérica del presente Código, por lo que mantenemos la numeración por fidelidad a lo publicado en el Registro Oficial.

Art. 152.3.- Licencia o permiso sin remuneración.- (Agregado por la Disp. Reformatoria Octava num. 1 de la Ley s/n, R.O. 588-3S, 27-VI-2024).- 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.

Art. 152.4.- Incentivos no económicos.- (Agregado por el Art. 11 de la Ley s/n, R.O. 64-5S, 20-VI-2025) 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

marketing y responsabilidad social empresarial, mejorando su imagen corporativa y reputación ante clientes, socios y la comunidad.
Art. ... (2).- **Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.-** (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009).- 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.
Art. 153.-Protección a la mujer embarazada.- (Reformado por el num. 2 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- 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.
Art. 154.-Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- (Reformado por el Art. 24 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.
Art. (...).- Licencia con remuneración por el período de lactancia.- (Agregado por el Art. 25 de la Ley s/n, R.O. 234-S, 20-I-2023; Derogado por la Disp. Reformatoria Segunda del Cap. III de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 155.-Guardería infantil y lactancia.- (Reformado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012; y, reformado por la Sentencia 36-19-IN/21, R.O. E.C. 231, 04-XI-2021; Reformado por la Disp. Reformatoria Tercera del Cap. II de la Ley s/n, R.O. 309-S, 12-V-2023).- 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.

Art. 156.- Otras sanciones.- (Reformado por el Art. 16 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Art. ... (1).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- 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,

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 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.
Art. ... (2).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- 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.
Art. ... (3).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- 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.
Art. ... (4).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006; y, reformado por el Art. 25 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

determinadas o espaciales 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.
Art. ... (5).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- 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.

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

1.- (Reformado por el Art. 17, lit. a de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.- (Agregado por el Art. 17, lit. b de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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:

La Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), reformatoria del Código del Trabajo, agrega nuevamente un numeral 4 a este artículo, numeral que ya constaba en la codificación de este Código.

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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.- (Sustituido por el Art. 18 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.

Nota:

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Mediante Disp. Interpretativa Única de la Ley s/n (R.O. 229-S, 22-VI-2020), se dispone:

Interprétese 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:

El Pleno de la Corte Constitucional a través de la sentencia No. 94-20-IN/25 (R.O. E.C. 9, 28-III-2025) resolvió:

La disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, 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.

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.

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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- 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. (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- 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.- (Agregado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017; Reformado por el Art. 5 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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.

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. (Reformado por el Art. 27 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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. (Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

3. (Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- 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,

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

4.- (Agregado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017; y Reformado por el Art. 6 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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 acoso 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 de 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.

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.

Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- (Reformado por el Art. 28 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El empleador no podrá despedir

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquella no exceda de un año.

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.

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.

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.

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.-(Derogado por el Art. 29 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Capítulo X
DEL DESAHUCIO Y DEL DESPIDO

Art. 184.- Desahucio.-(Reformado por el Art. 30 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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:

Mediante Res. 03-2025 (R.O. 745-6S, 17-II-2025) La Corte Nacional de Justicia declara como resolución con fuerza con de Ley lo siguiente: “El trabajador que haya decidido terminar su relación laboral por separación o retiro voluntario, no podrá acogerse a la bonificación por desahucio contemplada en el inciso segundo del artículo 184 del Código del Trabajo, pues se estaría beneficiando dos veces por la terminación de la relación laboral”.

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- (Sustituido por el Art. 31 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 186.- (Derogado por el Art. 32 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).
Art. 187.- Garantías para dirigentes sindicales.- (Reformado por el Art. 33 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.
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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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:

Mediante Res. 02-2025 (R.O. 745-6S, 17-II-2025) 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".

Art. 189.- (Derogado por el Art. 34 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.- (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Art. 195.2.- Acción de despido ineficaz.- (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015, y, sustituido por la Disposición Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 195.3.- Efectos.- (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 el Ley Orgánica de Discapacidades.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.- (Reformado por el Art. 4, num. 2 de la Ley s/n, R.O. 644-S, 29-VII-2009).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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".

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.

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.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Exceptúase 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.

Nota:
*El Pleno de la Corte Nacional de Justicia con **Resolución No. 07-2021**, R.O. 502-S, 26-VII-2021, estableció una jurisprudencia obligatoria, que contiene el criterio de la Sala Especializada de lo Laboral, y se indica que, el presente numeral debe entenderse asi: "la pension jubilar patronal no será mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador, para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce), percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral".*

Nota:
Mediante Res. 19-2024 (R.O. 690-S, 25-XI-2024) La Corte Nacional de Justicia declara como precedente jurisprudencial obligatorio el siguiente 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".

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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:

La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 340, 23-VIII-2006, corrige el error deslizado en el primer inciso del numeral 2 de este artículo, corrigiendo la expresión: "remuneración básica mínima unificada medio", por la siguiente expresión: "remuneración básica unificada media".

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:

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

ANEXO No. 1
TABLA DE COEFICIENTES

Edad al determinar la renta	Coeficiente valor actual de la renta vitalicia unitaria anual
39	13,2782
40	12,9547
41	12,6232
42	12,2863
43	11,9424
44	11,5919
45	11,2374
46	10,8753
47	10,5084
48	10,1378
49	9,7658
50	9,3930
51	9,0223
52	8,6544
53	8,2881
54	7,9218
55	7,5553
56	7,1884
57	6,8236
58	6,4622
59	6,1110
60	5,7728
61	5,4525
62	5,1468
63	4,8620
64	4,5940
65	4,3412
66	4,0991
67	3,8731
68	3,6622
69	3,4663
70	3,2849
71	3,1195
72	2,9731
73	2,8502

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

74	2,7412
75	2,6455
76	2,5596
77	2,4819
78	2,4115
79	2,3418
80	2,2787
81	2,2139
82	2,1384
83	2,0704
84	1,9633
85	1,8350
86	1,6842
87	1,4769
88	1,2141
89	0,9473

Nota:

Para acceder a la Tabla de Coeficientes para el Cálculo Global de Jubilación Patronal del año 2020 abrir el siguiente enlace: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/TABLA-DE-COEFICIENTE-AÑO-2020.pdf

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.-** (Reformado por el Art. 36 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.- (Reformado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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:

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

1. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

2. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

3. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

5. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

6. 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.- (Reformado por el Art. 37 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

4. Los descansos y vacaciones;

5. El subsidio familiar; y,

6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

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.

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.

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.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. (...).- (Agregado por el Art. 22 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017).- 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 Suplemento del Registro Oficial 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.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Título III
DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

Capítulo I
DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- (Reformado por el Art. 19 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

de la Niñez y Adolescencia.

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.

Art. 263.- Clasificación.- No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

Art. 264.- (Derogado por el Art. 38 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 10-IV-2015).

Art. 265.- Modalidad contractual.- (Sustituido por el Art. 39 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Art. 266.- (Derogado por el Art. 40 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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.

Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- (Reformado por el Art. 20 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Art. … .- (Agregado por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012).- 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.

Art. 269.- (Derogado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.- (Reformado por el Art. 41 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.- (Derogado por el Art. 42 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 y 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.- (Reformado por el Art. 43 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.- (Reformado por el Art. 44 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Nota:

Según la actual estructura ministerial contemplada en el Art. 16 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva el Ministerio de Educación y el Ministerio de Cultura son Secretarías de Estado independientes entre sí.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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. ... .- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-60, R.O. 387-S, 30-X-2006).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Mas si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.

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.- (Sustituido por el Art. 45 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Capítulo V
DE LOS AGENTES DE COMERCIO Y CORREDORES DE SEGUROS

Art. 311.- (Derogado por el Art. 46 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

Art. 312.- (Derogado por el Art. 46 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 326.- Trabajos suplementarios.- De haber trabajos suplementarios, el trabajador tendrá derecho a percibir los aumentos que, en cada caso, prescribe este Código.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.
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.
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.
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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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

(Capítulo derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008)

Art. ... (1).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. ... (2).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (3).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (4).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (5).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (6).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (7).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (8).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (9).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (10).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (11).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (12).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (13).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (14).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (15).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (16).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (17).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (18).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (19).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (20).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (21).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

DISPOSICIONES GENERALES
(Ley No. 2006-48, R.O. 298-S, 23-VI-2006)

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Segunda.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Tercera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Cuarta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Quinta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Sexta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Séptima.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Octava.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Novena.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Décima.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Décima Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS
(Ley No. 2006-48, R.O. 298-S, 23-VI-2006)

Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Segunda.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Tercera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Cuarta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

DISPOSICIONES FINALES
(Ley No. 2006-48, R.O. 298-S, 23-VI-2006)

Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Segunda.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Título ...
DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

(Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006)
Nota:
La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 223, 7-III-2006, corrige el error deslizado en la publicación de la Ley 2006-28 (R.O. 198, 30-I-2006) que mandó a incorporar este Título a continuación del Art. 352 cuando su posición adecuada es después del Art. 346.

Art. ... (1).- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- 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:
Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.
Art. ... (2).- De la prevención.- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- 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.
Art. ... (3).- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- 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.

Título IV
DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I
DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS Y DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Capítulo III
DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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:**

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

b. **CALAMBRES PROFESIONALES:** escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;

c. **DEFORMACIONES PROFESIONALES:** zapateros, carpinteros, albañiles;

d. **AMONÍACO:** 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.;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. (Agregado por la Disp, Reformatoria Segunda de la Ley s/n, R.O. 229-S, 22-VI-2020).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.
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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 381.- Capacidad de padres menores de edad.- (Reformado por los Arts. 22 y 23 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Para los efectos de este título se considerarán plenamente capaces al padre o madre menores de quince años, 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 del Juez de la Niñez y Adolescencia.

Nota:

El Art. 23 de la Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), reformatorio de este artículo, dispone la sustitución de "Tribunal de Menores" por "Juez de la Niñez y Adolescencia" sin considerar que en la última codificación del Código del Trabajo (2005-017, R.O. 167-S, 16-XII-2005), en este artículo ya no se hacía referencia al Tribunal sino a "los organismos determinados en el Código de la Niñez y Adolescencia". No obstante, hemos aplicado la reforma incluyendo la expresión "Juez de la Niñez y Adolescencia" en atención a su espíritu.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 402.- Pago de indemnizaciones.- (Reformado por el Art. 23 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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 Juez 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.

Nota:

El Art. 23 de la Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), reformatorio de este artículo, dispone

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

la sustitución de "Tribunal de Menores" por "Juez de la Niñez y Adolescencia" sin considerar que en la última codificación del Código del Trabajo (2005-017, R.O. 167-S, 16-XII-2005) en este artículo ya no se hacía referencia al Tribunal sino al "Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia". No obstante, hemos aplicado la reforma incluyendo la expresión "Juez de la Niñez y Adolescencia" en atención a su espíritu.

Art. 403.- Prescripción de las acciones.- (Sustituido por el Art. 3 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, 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:

La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 223, 7-III-2006 corrige el error deslizado en la publicación de la Ley 2006-28 (R.O. 198, 30-I-2006) que mandó a sustituir este artículo mencionándolo como 409 cuando su verdadera numeración es 403.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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, atenderán a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrán a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrán multas de conformidad con lo

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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:

MIEMBRO SUPERIOR	%
Pérdidas	
1. Por la desarticulación del hombro, de	65 a 80
2. Por la pérdida de un brazo entre el codo y el hombro, de	60 a 75
3. Por la desarticulación del codo, de	55 a 75
4. Por la pérdida del antebrazo, entre el puño y el codo, de	50 a 65
5. Por la pérdida total de la mano, de	50 a 65
6. Por la pérdida de cuatro dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de	50 a 60
7. Por la pérdida de cuatro dedos en una mano, conservándose el pulgar, de	40 a 50
8. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente, de	20 a 30
9. Por la pérdida del pulgar solo, de	15 a 20
10. Por la pérdida de la falangina del pulgar	10
11. Por la pérdida del índice del metacarpiano correspondiente o parte de éste, de	10 a 15
12. Por la pérdida del dedo índice, de	8 a 12
13. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice	6
14. Por la pérdida del dedo medio, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste	8
15. Por la pérdida del dedo medio	6

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

16. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del dedo medio	4
17. Por la pérdida únicamente de la falangeta del dedo medio	1
18. Por la pérdida de un dedo anular o meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste	7
19. Por la pérdida de un dedo anular o meñique	5
20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique	3
21. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique	1
Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización, calculada, conforme a esta tabla, en un	15

MIEMBRO INFERIOR	**%**
Pérdidas	
22. Por la pérdida completa, de un miembro inferior cuando no pueda usarse un miembro artificial, de	65 a 80
23. Por la pérdida de un muslo, cuando pueda usarse un miembro artificial, de	50 a 70
24. Por la desarticulación de la rodilla, de	50 a 65
25. Por la mutilación de una pierna, entre la rodilla y la articulación del cuello del pie, de	45 a 60
26. Por la pérdida completa de un pie (desarticulación del cuello del pie), de	30 a 50
27. Por la mutilación de un pie con la conservación del talón, de	20 a 35
28. Por la pérdida del primer dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25
29. Por la pérdida del quinto dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25
30. Por la pérdida del primer dedo	3
31. Por la pérdida de la segunda falange del primer dedo	2
32. Por la pérdida de un dedo que no sea el primero	1
33. Por la pérdida de la segunda falange de cualquier dedo que no sea el primero	1

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO SUPERIOR	%

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

34. Del hombro, afectando la propulsión y la abducción, de	8 a 30
35. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de	20 a 30
36. Completa del hombro con fijación del omóplato, de	25 a 40
37. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo en posición de flexión (favorable), entre los 110 y 75 grados, de	15 a 25
38. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo, en posición de extensión (desfavorable), entre los 110 y los 180 grados, de	30 a 40
39. Del puño, afectando sus movimientos según el grado de movilidad de los dedos, de	15 a 40

PULGAR	%
40. Articulación carpometacarpiana, de	5 a 8
41. Articulación metacarpofalangiana, de	5 a 10
42. Articulación interfalangiana, de	2 a 5

ÍNDICE	%
43. Articulación metacarpofalangiana, de	2 a 5
44. Articulación de la primera y de la segunda falanges, de	4 a 8
45. Articulación de la segunda y tercera falanges, de	1 a 2
46. De las dos últimas articulaciones, de	5 a 10
47. De las tres articulaciones, de	8 a 12

MEDIO	%
48. Articulación metacarpofalangiana	3
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges	1
50. De las dos últimas articulaciones	8
51. De las tres articulaciones	8

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

ANULAR Y MEÑIQUE	%
52. Articulación metacarpofalangiana	2
53. Articulación de la primera y segunda falanges	3
54. Articulación de la segunda y tercera falanges	1
55. De las dos últimas articulaciones	4
56. De las tres articulaciones	5

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO INFERIOR	%
57. De la articulación coxofemoral, de	10 a 40
58. De la articulación coxofemoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación), de	15 a 55
59. De las dos articulaciones coxofemorales, de	40 a 90
60. De la rodilla en posición favorable en extensión completa o casi completa, hasta los 135 grados, de	5 a 15
61. De la rodilla en posición desfavorable con flexión a partir de 135 grados, hasta los 30 grados, de	10 a 50
62. De la rodilla en genuvalgum, o varun, de	10 a 35
63. Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo, con movimiento suficiente de los dedos, de	5 a 10
64. Del pie en ángulo recto, con deformación del mismo o atrofia que entorpezca la movilidad de los dedos, de	15 a 30
65. Del pie en actitud viciosa, de	20 a 45
66. De las articulaciones de los dedos, de	0 a 1

PSEUDOARTROSIS MIEMBRO SUPERIOR		67. Del hombro (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de substancia ósea), de	8 a 35
68. Del húmero, apretada, de	5 a 25		

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

69. Del húmero, laxa (miembro de Polichinela), de	10 a 45	
70. Del codo, de	5 a 25	
71. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de	0 a 5	
72. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de	10 a 15	
73. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de	10 a 30	
74. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de	10 a 45	
75. Del puño (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de	10 a 20	
76. De todos los huesos del metacarpo, de	10 a 20	
77. De un solo hueso metacarpiano, de	1 a 5	

DE LA FALANGE UNGUEAL	%
78. Del pulgar	4
79. De los otros dedos	1

DE LAS OTRAS FALANGES	%
80. Del pulgar	8
81. Del índice	5
82. De cualquier otro dedo	2

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

PSEUDOARTROSIS MIEMBRO INFERIOR	%
83. De la cadera (consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea), de	20 a 60
84. Del fémur, de	10 a 40
85. De la rodilla con pierna de badajo, consecutiva a una resección de la rodilla, de.....10 a 40	
86. De la rodilla con callo fibroso largo, de	10 a 20
87. De la rótula, con callo fibroso o hueso corto, de	5 a 10
88. De la tibia y el peroné, de	10 a 30
89. De la tibia sola, de	5 a 15
90. Del peroné solo, de	4 a 10
91. Del primero o último metatarsiano, de	3 a 5

CICATRICES RETRÁCTILES	%
92. De la axila, cuando deje en abducción completa el brazo, de	20 a 40
93. En el pliegue del codo, cuando la flexión puede efectuarse entre los 110 y los 75 grados, de	15 a 25
94. En la flexión aguda, de los 45 a 75 grados, de	20 a 40
95. De la aponeurosis palmar con rigidez en extensión o en flexión, de	5 a 8
96. De la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o a la supinación, de	5 a 10
97. De la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de	10 a 20
98. Cicatrices del hueso poplíteo en extensión de 135 a 180 grados, de	10 a 25
99. Cicatrices del hueso poplíteo, en flexión entre los 135 a 30 grados, de	10 a 50

DIFICULTAD FUNCIONAL DE LOS DEDOS, CONSECUTIVA A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PÉRDIDA DE SUBSTANCIA DE LOS TENDONES EXTENSORES O

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

FLEXORES, ADHERENCIAS O CICATRICES

FLEXIÓN PERMANENTE DE UN DEDO	%
100. Pulgar, de	5 a 10
101. Cualquier otro dedo, de	3 a 5

EXTENSIÓN PERMANENTE DE UN DEDO	%
102. Pulgar, de	8 a 12
103. Cualquier otro dedo, de	3 a 5
104. Índice, de	3 a 8

CALLOS VICIOSOS O MALAS CONSOLIDACIONES	%
105. Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular, de	5 a 20
106. Del olécrano, cuando se produzca un callo huesoso y fibroso, corto, de	1 a 5
107. Del olécrano, cuando se produzca un callo fibroso largo, de	5 a 15
108. Del olécrano, cuando se produzca atrofia notable del tríceps por callo fibroso muy largo, de	10 a 20
109. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de	5 a 15
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitación de los movimientos de pronación o supinación, de	5 a 15
111. De la clavícula, cuando produzca rigideces del hombro, de	5 a 1
112. De la cadera, cuando quede el miembro inferior en rectitud, de	10 a 40
113. Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de	5 a 10
114. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular media, sin rigidez articular, de	10 a 20
115. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de	15 a 30%
116. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de	20 a 40
117. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla no pasando de 135 grados, de	40 a 60

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

118. Del cuello del fémur quirúrgico o anatómico con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa y rigideces articulares, de	50 a 75

DE LA TIBIA Y PERONÉ	%
119. Con acortamiento de tres o cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de	10 a 20
120. Con consolidación angular, con desviación de la pierna hacia afuera o adentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de	30 a 40
121. Con consolidación angular y acortamiento considerable marcha imposible, de	45 a 60

MALEOLARES	%
122. Con desalojamiento del pie hacia adentro, de	15 a 35
123. Con desalojamiento del pie hacia afuera, de	15 a 35

PARÁLISIS COMPLETAS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFÉRICOS	%
124. Parálisis total del miembro superior, de	50 a 70
125. Por lesión del nervio subescapular, de	5 a 10
126. Del nervio circunflejo, de	10 a 20
127. Del nervio músculo-cutáneo, de	20 a 30
128. Del medio, de	20 a 40
129. Del medio, con causalgia, de	40 a 70
130. Del cubital, si la lesión es al nivel del codo, de	20 a 30
131. Del cubital, si la lesión es en la mano, de	10 a

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

	20
132. Del radial, si está lesionado, arriba de la rama del tríceps, de	30 a 40
133. Del radial, si está lesionado bajo la rama del tríceps, de	20 a 40
134. Parálisis total del miembro inferior, de	30 a 50
135. Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, de	15 a 25
136. Por lesión del nervio ciático poplíteo externo, de	15 a 25
137. Del ciático poplíteo interno, con causalgia, de	30 a 50
138. Combinadas de ambos miembros, de	20 a 40
139. Del crural, de	30 a 40
140. Si el miembro lesionado es el menos útil se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla, en un	15
141. En caso de que el miembro lesionado no estuviera antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente se reducirá la indemnización proporcionalmente.	
142. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, parálisis, retracciones cicatriciales y rigideces de los dedos medio, anular y meñique, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar, de la mano, que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el	200

CABEZA **CRÁNEO**	%
143. Lesiones del cráneo, que no deje perturbaciones o incapacidades físicas o funcionales, se dará atención médica y medicinales, únicamente. Por lesiones que produzcan hundimiento del cráneo, se indemnizará según la incapacidad que dejen.	
144. Cuando produzcan monoplejía completa superior, de	50 a 70
145. Cuando produzcan monoplejía completa inferior, de	30 a 50
146. Por paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinterianas, de	60 a

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

	80
147. Con complicaciones esfinterianas, de	60 a 90
148. Por hemiplejía completa, de	60 a 80
149. Cuando dejen afasia y agrafia, de	10 a 50
150. Por epilepsia traumática no curable operatoriamente y cuando las crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar algún trabajo, de	40 a 60
151. Por lesiones del motor ocular común o del motor ocular externo cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 20
152. Por lesiones del facial o del trigémino, de	5 a 20
153. Por lesiones del neumogástrico, (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de	0 a 40
154. Del hipogloso, cuando es unilateral, de	5 a 10
155. Cuando es bilateral, de	30 a 50
156. Por diabetes, melitas o insípida, de	5 a 30

CARA	%
157. Por mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas de	80 a 90
158. Maxilar superior, pseudo artrosis con masticación imposible, de	40 a 50
159. Con masticación posible, pero limitada, de	10 a 20
160. En caso de prótesis, con la que mejore la masticación, de	0 a 10
161. Pérdidas de substancias, bóveda palatina, según el sitio y la extensión y en caso de prótesis, la mayoría funcional comprobada, de	5 a 25
162. Maxilar inferior, pseudo artrosis con pérdida de substancia o sin ella, después de que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la	40 a 50

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida, de	
163. Cuando sea muy apretada en la rama ascendente, de	1 a 5
164. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de	10 a 15
165. Cuando sea muy apretada en la rama horizontal, de	5 a 10
166. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de	15 a 25
167. Cuando sea apretada en la sínfisis, de	10 a 15
168. Cuando sea laxa en la sínfisis, de	15 a 25
169. En caso de prótesis, con mejoría funcional comprobada	10% menos
170. Consolidaciones viciosas cuando no articulen los dientes o molares, haciendo la masticación limitada, de	10 a 20
171. Cuando la articulación sea parcial, de	0 a 10
172. Cuando con un aparato protético se corrija masticación, de	0 a 5
173. Pérdida de un diente: reposición	0
174. Pérdida total de la dentadura, de	10 a 20
175. Bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de	10 a 20
176. Luxación irreductible de la articulación témporo maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de	10 a 25
177. Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de	10 a 30

OJOS	%
178. Extracción de un ojo	45
179. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con conservación de treinta grados de un ojo	10
180. En los dos ojos, de	10 a 20
181. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con visión únicamente de 10 grados o menos, de un ojo, de	10 a 15
182. De los dos ojos, de	50 a 60

Disminución permanente de la agudeza visual cuando ya no puede ser mejorada con

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

anteojos

Cuando un ojo normal	Cuando un ojo afectado tenga	Profesión que no requiere agudeza visual determinada	Cuando sí se requiere
183. Tenga la unidad	0	25%	35%
184.	0.05 de	20 a 25%	30%
185.	0.1	20%	de 25 a 30%
186.	0.2	15%	20%
187.	0.3	10%	15%
188.	0.5	5%	10%
189.	0.6	0%	15%
190	7	0%	0%

DE LA NORMAL
191. Para los casos de la normal en que exista una disminución bilateral de la agudeza visual, se sumará el porcentaje de incapacidad que corresponde a cada ojo, considerando como si el otro tuviera visión igual a la unidad.
192. Al aceptarse en servicio a los empleados, se considerará, para reclamaciones posteriores, por pérdida de la agudeza visual que tienen la unidad, aunque tuvieren 0.7 (siete décimos) en cada ojo.

HEMIANOPSIAS VERTICALES	%
193. Homónimas derechas o izquierdas, de	10 a 20
194. Heterónimas nasales, de	5 a 10
195. Heterónimas temporales, de	20 a 40

HEMIANOPSIAS HORIZONTALES	%
196. Superiores, de	5 a 10
197. Inferiores, de	40 a 50
198. En cuadrante, de	5 a 10
199. Diplopia, de	10 a 20

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

200. Oftalmoplejía interna unilateral, de	5 a 10
201. Oftalmoplejía interna bilateral, de	10 a 20
202. Desviación de los bordes palpebrales (en tropión, ectropión, simbre farón), de	0 a 10
203. Epífora, de	0 a 10
204. Fístulas lacrimales, de	10 a 20

NARIZ	%
205. Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de	0 a 3
206. Con estenosis nasal, de	0 a 10
207. Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de	10 a 40

OÍDOS	%
208. Sordera completa unilateral	20
209. Sordera completa bilateral	60
210. Sordera incompleta unilateral, de	5 a 10
211. Sordera incompleta bilateral, de	15 a 30
212. Sordera completa de un lado e incompleta de otro, de	20 a 40
213. Vértigo laberíntico traumático, debidamente comprobado, de	20 a 40
214. Pérdida o deformación excesiva del pabellón de la oreja unilateral, de	0 a 5
215. Bilateral, de	3 a 10

COLUMNA VERTEBRAL	
Incapacidades consecutivas a traumatismos sin lesiones medulares	%
216. Desviaciones persistentes de la cabeza y del tronco con fuerte entorpecimiento de los movimientos, de	10 a 25
217. Con rigidez permanente de la columna vertebral, de	10 a 25
218. Cuando la marcha sea posible con muletas, de	70 a 80

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

LARINGE Y TRÁQUEA	%
219. Estrechamientos cicatriciales, cuando causen disfonía, de	5 a 15
220. Cuando produzcan disnea de esfuerzo, de	5 a 10
221. Cuando por la disnea se necesite usar cánula traqueal a permanencia, de	40 a 60
222. Cuando exista disfonía y disneas asociadas, de	15 a 40

TÓRAX	%
223. Por incapacidad que quede a consecuencia de lesiones del esternón. Cuando produzca una deformación o entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 20
224. La fractura de costillas, cuando a consecuencia de ella quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 60

ABOMEN	%
225. Cuando los riesgos profesionales produzcan en los órganos contenidos en el abdomen, lesiones que traigan como consecuencia alguna incapacidad, se indemnizará, previa comprobación de la incapacidad, de	20 a 60
226. Luxación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis pubiana, de	15 a 30
227. Fractura de la rama esquiopúbica o de la horizontal del pubis, cuando dejen alguna incapacidad o trastornos vesicales o de la marcha, de	30 a 50
228. Por cicatrices viciosas de las paredes del vientre que produzcan alguna incapacidad, de	1 a 15
229. Hernia abdominal o subsecuente de ella, que produzca alguna incapacidad, de	1 a 20
230. Por fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables y cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 50

APARATO GÉNITO-URINARIO	%
231. Por estrechamientos infranqueables de la uretra post-traumáticos, no curables	50 a

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

y, que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal, o hipogástrico, de	80
232. Pérdida total del pene, que obligue a hacer micción por un meato artificial, de	50 a 90
233. Pérdida de los dos testículos, en personas menores de 40 años	90
234. En personas mayores de 40 años, de	20 a 60
235. Por prolapsus uterino, consecutivo a accidentes del trabajo, debidamente comprobados e inoperables, de	40 a 60

DEFORMACIONES ESTÉTICAS	%
236. Por la pérdida de un seno, de	10 a 20

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 estos 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.

Nota:

Mediante Sentencia 012-11-SCN-CC (R.O. 597-S, 15-XII-2011), se declara que el inciso cuarto, última parte de este artículo, no contradice ni vulnera norma constitucional alguna, en tanto se lo interprete al tenor literal, es decir, sin incluir como posibles legitimados activos a los empleadores.

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 extiendan dichas dependencias.

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:

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Nota:

Por Disposición Derogatoria de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), se abroga la Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 1, 11-VIII-1998), y toda norma que se oponga al nuevo marco constitucional.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

liquidación; y,

13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo resuelva la asamblea.

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.- (Sustituido por el Art. 47 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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:

Mediante Resolución 03-2022 (R.O. 44-2S, 18-IV-2022) la Corte Nacional declaró como jurisprudencia vinculante 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.- (Sustituido por el Art. 48 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.

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. (Sustituido por el num. 1 del Art. 49 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015; Reestablecido por el num. 5.2 de la Sentencia 002-18-SIN-CC, E.C. 40, 6-IV-2018).- La directiva del comité de empresa se integrará por representantes de diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

4. (Sustituido por el num. 2 del Art. 49 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015; Reestablecido por el num. 5.2 de la Sentencia 002-18-SIN-CC, E.C. 40, 6-IV-2018).- 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:

El presente Art. retornó a la regulación establecida en los num. 3 y 4 vigentes antes de la promulgación de las disposiciones de la Ley s/n (R.O. 483-3S, 20-IV-2015) que fueron declaradas inconstitucionales por el num. 5.2 de la Sentencia No. 002-18-SIN-CC (R.O. E.C. 40, 06-IV-2018).

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. (Sustituido por el Art. 50 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Nota:

La Ley Orgánica de la Función Judicial fue derogada por el Código Orgánico de la Función Judicial (R.O. 544-S, 9-III-2009).

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Art. 491.- Atribuciones del Ministerio de Trabajo y Empleo.- (Sustituido por el num. 3 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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. (Reformado por el Art. 51 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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;

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 éste 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 (225) 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

empleador, con la declaratoria de huelga.

Nota:
Por Disposición Derogatoria de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), se abroga la Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 1, 11-VIII-1998), y toda norma que se oponga al nuevo marco constitucional.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Notas:

- Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

- Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 1ro.
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 2do.
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO Y DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO

Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- (Reformado por el Art. 52 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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; y,

10. (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006) 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.

11. (Renumerado por el Art. 2 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006) Las demás atribuciones determinadas por la ley.

Nota:

Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Parágrafo 3ro.
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. (Reformado por el Art. 53 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

6. Intervenir en las comisiones de control;

7. (Reformado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017).- Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código;

8. (Agregado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017; y Reformado por el Art. 7 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- EEn 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. (Reenumerado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017; y Reformado por el Art. 7 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- En los casos de violencia y acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

10. (Agregado por el Art. 7 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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. (Agregado por el Art. 7 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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. (Agregado por el Art. 7 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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. (Agregado por el Art. 7 del Cap. I de la Ley s/n, R.O. 559-S, 16-V-2024).- 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.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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:

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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. ... .- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-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.-(Derogado por el Art. 54 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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.-(Derogado por el Art. 55 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

Art. 563.-(Derogado por el Art. 55 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-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:

La Ley Orgánica de la Función Judicial fue derogada por el Código Orgánico de la Función Judicial (R.O. 544-S, 9-III-2009).

Art. 566.-Competencia de la Corte Nacional y de las Cortes Provinciales.- (Sustituido por el Art. 57 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- La Corte Nacional y las Cortes

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Provinciales conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes.

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".

Capítulo III
DE LA COMPETENCIA Y DEL PROCEDIMIENTO

Art. 568.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

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.

Nota:

La Ley Orgánica de la Función Judicial fue derogada por el Código Orgánico de la Función Judicial (R.O. 544-S, 9-III-2009).

Art. 570.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 571.-Excepción de incompetencia.- (Reformado por el num. 4 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- En los juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción previa.

Art. 572.-Trámite de excusa.- (Sustituido por el num. 5 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- En los juicios de trabajo, se aplicarán las disposiciones que, sobre excusa y recusación, establece el Código Orgánico General de Procesos.

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.

Art. 574.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 575.-Trámite de las controversias laborales.- (Sustituido por el num. 6 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 576.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 577.-Solicitud y práctica de pruebas.- (Sustituido por el num. 7 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- Los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Art. 578.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 579.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 580.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 581.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 582.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 583.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 584.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 585.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 586.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 587.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

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.

Art. 590.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 591.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 592.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 593.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 594.- Medidas precautelatorias.- La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

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.

Art. 596.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 597.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 598.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 599.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 600.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 601.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 602.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 603.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 604.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 605.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 606.- Prohibición de suscitar incidentes.- (Reformado por el num. 8 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- 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.

Art. 607.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 608.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Art. 609.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 610.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 611.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 612.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 613.-(Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 614.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 615.- Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada.
Art. 616.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 617.- Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.- En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos.
Art. 618.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 619.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 620.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
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.
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.
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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.- (Sustituido por el Art. 56 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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 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:

El Art. 7 del Mandato Constituyente No. 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008), dispone que a falta de sanción especial, por violaciones a las normas del Mandato o del Código de Trabajo, las multas que impondrá el Director Regional del Trabajo serán de un mínimo de tres hasta un máximo de veinte sueldos básicos unificados, sin perjuicio de la sanción dispuesta por el

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia. Las multas que podrán imponer los jueces e inspectores del trabajo serán de hasta tres sueldos básicos unificados.

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.- (Reformado por el Art. 58 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

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.- (Sustituido por el num. 9 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, será el previsto en el Código Orgánico General de Procesos.

Nota:

De conformidad con la Disposición Final Segunda del Código Orgánico General por Procesos, se dispone que los períodos de abandono, las copias certificadas, los registros de contratos de inquilinato y la citación, entrarán en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Suplemento del Registro Oficial 506, 22-V-2015.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.

DISPOSICIONES GENERALES
(Agregadas por la Ley s/n R.O. 906-S, 20-XII-2016)

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,

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

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.

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.

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.

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.

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 Suplemento del Registro Oficial 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 Suplemento del Registro Oficial No. 462 del 15 de junio de 1994.

De la Ley 2003-13, 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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Notas:

- Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

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.

Nota:

Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

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.

Notas:

- Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

- Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

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

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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 Suplemento del Registro Oficial 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.

Nota:

Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

ARTÍCULO 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Esta Codificación fue elaborada por la Comisión de Legislación y Codificación, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 (6) del Art. 139 (120) 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.

Quito, 18 de octubre de 2005.

FUENTES DE LA CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Constitución Política de la República, Año 1998.

Ley No. 115, publicada en el Registro Oficial No. 399 de 29 de diciembre de 1982.

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.

Convenio 87 de la OIT. Convenios internacionales socio-laborales vigentes, 1919-1993, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

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.

Ley No. 43, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 256 de 18 de agosto de 1989.

Ley No. 133, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 de 21 de noviembre de 1991.

Ley de Régimen Administrativo, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 411 de 31 de marzo de 1994.

Codificación del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 162 de 29 de septiembre de 1997.

Ley General de Seguros, publicada en el Registro Oficial No. 290 de 3 de abril de 1998.

Ley No. 109, publicada en el Registro Oficial No. 368 de 24 de julio de 1998.

Decreto No. 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 de 30 de noviembre de 1998.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

Ley No. 99-24, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 181 de 30 abril de 1999.

Resolución No. 19 del CONADES, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 351 de 31 de diciembre de 1999.

Ley No. 2000-4, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 34 de 13 de marzo del 2000.

Ley No. 2000-10, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 48 de 31 de marzo del 2000.

Ley No. 2000-16, publicada en el Registro Oficial No. 77 de 15 de mayo del 2000.

Ley No. 2000-18, publicada en el Registro Oficial No. 92 de 6 de junio del 2000.

Decreto Ley No. 2000-1, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 de 18 de agosto del 2000.

Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 231 de 26 de diciembre del 2000.

Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 de 29 de diciembre del 2000.

Ley No. 2000-42, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 359 de 2 de julio del 2001.

Ley No. 2003-10, publicada en el Registro Oficial No. 117 de 3 de julio del 2003.

Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto del 2003.

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.

Ley No. 2004-29, publicada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004.

Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, codificada, publicada en el Registro Oficial No. 312 de 13 de abril del 2004.

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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

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.

Ley No. 2004-43, publicada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004.

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.

Ley No. 2005-3, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 de 4 de julio del 2005.

Codificación del Código de Procedimiento Civil, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 58 de 12 de julio del 2005.

CONCORDANCIAS DE LA CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

No. Anterior	No. Actual
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16
17	17
18	18
19	19
20	20
21	21
22	22

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

23	23
24	24
25	25
26	26
27	27
28	28
29	29
30	30
31	31
32	32
33	33
34	34
35	35
36	36
37	37
38	38
39	39
40	40
41	41
42	42
43	43
44	44
45	45
46	46
47	47
48	48
49	49
50	50
51	51
52	52
53	53
54	54
55	55
56	56
57	57
58	58
59	59
60	60
61	61

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

62	62
63	63
64	64
65	65
66	66
67	67
68	68
69	69
70	70
71	71
72	72
73	73
74	74
75	75
76	76
77	77
78	78
79	79
80	80
81	81
82	82
83	83
84	84
85	85
86	86
87	87
88	88
89	89
90	90
91	91
92	92
93	93
94	94
95	95
96	96
97	97
98	98
99	99
100	100

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

101	101
102	102
103	103
104	104
105	105
106	106
107	107
108	108
109	109
110	110
111	111
112	112
113	113
114	114
115	-
116	-
117	115
118	116
119	117
120	118
121	119
122	120
123	121
124	122
125	123
126	124
127	125
128	126
129	-
130	127
131	128
132	129
133	130
-	**131**
-	**132**
-	**133**
134	134
135	135
136	136

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

137	137
138	138
139	139
140	140
141	141
142	142
143	143
144	144
145	145
146	146
147	147
148	148
149	149
150	150
151	151
152	152
153	153
154	154
155	155
156	156
157	157
158	158
159	159
160	160
161	161
162	162
163	163
164	164
165	165
166	166
167	167
168	168
169	169
170	170
171	171
172	172
173	173
174	174
175	175

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

176	176
177	177
178	178
179	179
180	180
181	181
182	182
183	183
184	184
185	185
186	186
187	187
188	188
189	189
190	190
191	191
192	192
193	193
194	194
195	195
196	196
197	197
198	198
199	199
200	200
201	201
202	202
203	203
204	204
205	-
206	-
207	205
208	206
209	207
210	208
211	209
212	-
213	210
214	211

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

215	212
216	213
217	214
218	215
219	216
220	217
221	-
222	218
223	219
224	220
225	-
226	221
227	-
228	222
229	223
230	224
231	225
232	226
233	227
234	228
235	229
236	230
237	231
238	232
239	233
240	234
241	235
242	236
243	237
244	238
245	239
246	240
247	241
248	242
249	243
250	244
251	245
252	246
253	247

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

254	248
255	249
256	250
257	251
258	252
259	253
260	254
261	255
262	256
263	257
264	258
265	259
266	260
267	261
268	262
269	263
270	264
271	265
272	266
273	267
274	268
275	269
276	270
277	271
278	272
279	273
280	274
281	275
282	276
283	277
284	278
285	279
286	280
287	281
288	282
289	283
290	284
291	285
292	286

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

293	287
294	288
295	289
296	290
297	291
298	292
299	293
300	294
301	295
302	296
303	297
304	298
305	299
306	300
307	301
308	302
309	303
310	304
311	305
312	306
313	307
314	308
315	309
316	310
317	311
318	312
319	313
320	314
321	315
322	316
323	317
324	318
325	319
326	320
327	321
328	322
329	323
330	324
331	325

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

332	326
333	327
334	328
335	329
336	330
337	331
338	332
339	333
340	334
341	335
342	336
343	337
344	338
345	339
346	340
347	341
348	342
349	343
350	344
351	345
352	346
353	347
354	348
355	349
356	350
357	351
358	352
359	353
360	354
361	355
362	356
363	357
364	358
365	359
366	360
367	361
368	362
369	363
370	364

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

371	365
372	366
373	367
374	368
375	369
376	370
377	371
378	372
379	373
380	374
381	375
382	376
383	377
384	378
385	379
386	380
387	381
388	382
389	383
390	384
391	385
392	386
393	387
394	388
395	389
396	390
397	391
398	392
399	393
400	394
401	395
402	396
403	397
404	398
405	399
406	400
407	401
408	402
409	403

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

410	404
411	405
412	406
413	407
414	408
415	409
416	410
417	411
418	412
419	413
420	414
421	415
422	416
423	417
424	418
425	419
426	420
427	421
428	422
429	423
430	424
431	425
432	426
433	427
434	428
435	429
436	430
437	431
438	432
439	-
440	433
441	434
442	435
443	436
444	437
445	438
446	439
447	440
448	441

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

449	442
450	443
451	444
452	445
453	446
454	447
455	448
456	449
457	450
458	451
459	452
460	453
461	454
462	455
463	456
464	457
465	458
466	459
467	460
468	461
469	462
470	463
471	464
472	465
473	466
474	467
475	468
476	469
477	470
478	471
479	472
480	473
481	474
482	475
483	476
484	477
485	478
486	479
487	480

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

488	481
489	482
490	483
491	484
492	485
493	486
494	487
495	488
496	489
497	490
498	491
499	492
500	493
501	494
502	495
503	496
504	497
505	498
506	499
507	500
508	501
509	502
510	503
511	504
512	505
513	506
514	507
515	508
516	509
517	510
518	511
519	512
520	513
521	514
522	515
523	516
524	517
525	518
526	519

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

527	520
528	521
529	522
530	523
531	524
532	525
533	526
534	527
535	528
536	529
537	530
538	531
539	532
540	533
541	534
542	535
543	536
544	537
545	538
546	539
547	540
548	541
549	542
550	543
551	544
552	-
553	545
554	-
555	546
556	547
557	548
558	549
559	550
560	551
561	552
562	553
563	554
564	555
565	556

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

566	557
567	558
568	559
569	560
570	561
571	562
572	563
573	564
574	565
575	566
576	567
577	568
578	569
579	570
580	571
581	572
582	573
583	574
584	575
-	**576**
-	**577**
-	**578**
-	**579**
-	**580**
-	**581**
-	**582**
-	**583**
-	**584**
-	**585**
-	**586**
-	**587**
-	**588**
585	-
586	589
587	590
588	591
589	592
590	593
591	594

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

592	595
593	596
594	597
595	598
596	599
597	600
598	601
599	602
600	603
601	604
602	605
603	606
604	607
605	608
606	609
607	610
608	611
609	612
610	613
611	614
612	615
613	616
614	617
615	618
616	619
617	620
618	621
619	622
620	623
621	624
622	625
623	-
624	626
625	627
626	628
627	629
628	630
629	631
630	632

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

631	633
-	**634**
632	635
633	636
634	637
-	**D.G.**
D.T. 1ra.	-
D.T. 2da.	D.T. 1ra.
D.T. 3ra.	D.T. 2da.
-	**D.T. 3ra.**
-	**D.T. 4ta.**
-	**D.T. 5ta.**
-	**D.T. 6ta.**
-	**D.T. 7ma.**
-	**D.T. 8va.**
-	**D.T. 9na.**
-	**D.T. 10ma.**
Art. Final	Art. Final

DISPOSICIONES EN LEYES REFORMATORIAS

LEY No. 2006-28
(R.O. 198, 30-I-2006)

Disposición Transitoria.- 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.

LEY No. 2006-39
(R.O. 250, 13-IV-2006)

Disposición Transitoria.- 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.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

1.- Codificación 2005-017 (Suplemento del Registro Oficial 167, 16-XII-2005)

2.- Ley 2006-28 (Registro Oficial 198, 30-I-2006)

3.- Fe de Erratas (Registro Oficial 223, 7-III-2006)

4.- Ley 2006-39 (Registro Oficial 250, 13-IV-2006)

5.- Ley 2006-40 (Registro Oficial 259, 27-IV-2006)

6.- Ley 2006-48 (Suplemento del Registro Oficial 298, 23-VI-2006)

7.- Fe de Erratas (Registro Oficial 340, 23-VIII-2006)

8.- Ley 2006-60 (Suplemento del Registro Oficial 387, 30-X-2006)

9.- Ley 2007-77 (Registro Oficial 75, 2-V-2007)

10.- Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008)

11.- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo (Suplemento del Registro Oficial 528, 13-II-2009)

12.- Ley para el pago mensual del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía por parte del Estado (Suplemento del Registro Oficial 644, 29-VII-2009)

13.- Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones (Suplemento del Registro Oficial 351, 29-XII-2010)

14.- Sentencia 031-10-SCN-CC (Suplemento del Registro Oficial 372, 27-I-2011)

15.- Sentencia 012-11-SCN-CC (Suplemento del Registro Oficial 597, 15-XII-2011)

16.- Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (Segundo Suplemento del Registro Oficial 797, 26-IX-2012)

17.- Código Orgánico Monetario y Financiero (Segundo Suplemento del Registro Oficial

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

332, 12-IX-2014)

18.- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Tercer Suplemento del Registro Oficial 483, 20-IV-2015)

19.- Código Código Orgánico General de Procesos (Suplemento del Registro Oficial 506, 22-V-2015).

20.- Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo Cesantía y Seguro de Desempleo (Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016).

21.- Ley Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (Suplemento del Registro Oficial 906, 20-XII-2016).

22.- Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que Rigen al Sector Público (Suplemento del Registro Oficial 1008, 19-V-2017).

23.- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (Suplemento del Registro Oficial 106-S, 9-XI-2017).

24.- Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Suplemento del Registro Oficial 175, 05-II-2018).

25.- Sentencia 002-18-SIN-CC (Edición Constitucional del Registro Oficial 40, 06-IV-2018).

26.- Ley Orgánica para el Fomento Productivo Atracción de Inversiones Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal (Suplemento del Registro Oficial 309, 21-VIII-2018).

27.-Ley Orgánica Reformatoria al Código Orgánico General de Procesos (Suplemento del Registro Oficial 517, 26-VI-2019).

28.- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 (Suplemento del Registro Oficial 229, 22-VI-2020).

29.- Sentencia 36-19-IN/21 (Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-XI-2021).

30.- Resolución 03-2022 (Segundo Suplemento del Registro Oficial 44, 18-IV-2022).

31.- Ley Orgánica de las Juventudes (Suplemento del Registro Oficial 222, 4-I-2023)

32.- Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (Suplemento del Registro Oficial 234, 20-I-2023)

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.

33.- Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes para la defensa y garantía de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores (Suplemento del Registro Oficial 242, 1-II-2023)

34.- Ley Orgánica del Derecho al Cuidado Humano (Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023)

35.- Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo (Suplemento del Registro Oficial 559, 16-V-2024)

36.- Ley Orgánica de Acompañamiento y Reparación Transformadora e Integral a Hijas, Hijos, Madres, Padres y demás Familiares de Víctimas de Femicidio y Otras Muertes Violentas por Razones de Género (Tercer Suplemento del Registro Oficial 588, 27-VI-2024).

37.- Resolución No. 18-2024 (Séptimo Suplemento del Registro Oficial 685, 18-XI-2024).

38.- Resolución No. 19-2024 (Suplemento del Registro Oficial 690, 25-XI-2024).

39.- Resolución No. 02-2025 (Sexto Suplemento del Registro Oficial 745, 17-II-2025).

40.- Resolución No. 03-2025 (Sexto Suplemento del Registro Oficial 745, 17-II-2025).

41.- Sentencia No. 94-20-IN/25 (Edición Constitucional del Registro Oficial 9, 28-III-2025).

42.- Ley Orgánica Reformatoria a Varias Leyes Respecto de la Discriminación por edad en el Sistema Laboral (Séptimo Suplemento del Registro Oficial 38, 14-V-2025).

43.- Ley s/n (Quinto Suplemento del Registro Oficial 64, 20-VI-2025)

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total.
Piense en el medio ambiente. Imprima solo de ser necesario.