No imprima este documento a menos que sea absolutamente necesario

CODIGO DEL TRABAJO

Codificación 17
Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005
Ultima modificación: 20-abr.-2015
Estado: Vigente

H. CONGRESO NACIONAL

CODIFICACION 2005-017

LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION

Resuelve:

EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

INTRODUCCION

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

Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el Art. 94 de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse "Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones", y suprime todas las referencias que aludan a "bonificación complementaria" y "compensación por el incremento del costo de vida"; no se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados "Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938", y "Reglas para la aplicación del artículo anterior", respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtitulado "Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955" armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989 ; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos 552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector.

De igual manera, en esta codificación se han codificado y sistematizado los textos de los siguientes artículos que constan con la nueva numeración: Texto del artículo 35 de conformidad a lo establecido en el Convenio con la OIT No. 138, y al Código de la Niñez y Adolescencia que derogó el Código de Menores; el artículo 87 en concordancia al Convenio No. 95 con la OIT, ratificado por el Ecuador que admite el pago con cheque o acreditación en cuenta; en el artículo 97 no se incluyen tres incisos introducidos por la Ley 2000-1, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 144 del 18 de agosto del 2000 , que fueron declarados inconstitucionales por resolución del Tribunal Constitucional No.

193, publicada en el Primer Registro Oficial Suplemento No. 234 del 29 de diciembre del 2000 ; el artículo 472 se armoniza de conformidad con el artículo 4 del Convenio 87 con la OIT: Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948; y, el artículo 493 se armoniza conforme lo establecido en el Decreto 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 del 30 de noviembre de 1998 , que crea la Dirección Regional de Ambato.

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

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

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

TITULO PRELIMINAR
DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

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

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 325

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, INCOMPETENCIA POR LA MATERIA, 13-mar-1957

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 24-feb-1975

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CONTRADICHA POR EL TRIBUNAL CONTENCIOSO, 01-mar-1977

Gaceta Judicial, INQUILINO O GUARDIAN, 28-mar-1977

Gaceta Judicial, NEXO JURIDICO LABORAL, 16-dic-1983

Gaceta Judicial, EMPLEADOS CIVILES EN LAS EMPRESAS DE LAS FUERZAS ARMADAS, 24-jun-1994

Gaceta Judicial, REGIMEN LABORAL Y POLICIAL, 15-nov-1994

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

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 66, 325

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

lícita que a bien tenga.

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

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 66

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, SERVICIOS LICITOS LABORALES, 04-jun-1974

Gaceta Judicial, LABORES DE SERVICIO SOCIAL A LA COMUNIDAD, 16-sep-1987

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR, 10-sep-1958

Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL ANTE JUEZ, 12-nov-1969

Gaceta Judicial, ACTA TRANSACCIONAL LABORAL, 15-feb-1985

Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 29-nov-1985

Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 12-abr-1988

Gaceta Judicial, DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR, 13-mar-1996

Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 09-sep-1997

Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 14-jul-1998

Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO, 02-sep-1998

Gaceta Judicial, EFECTO RETROACTIVO DE CONTRATO COLECTIVO, 08-sep-1998

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, PRESUNCION DE RELACION LABORAL, 11-nov-1986

Gaceta Judicial, PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR, 08-feb-1988

Gaceta Judicial, IMPULSO DEL PROCESO EN JUICIOS LABORALES, 31-mar-1989

Gaceta Judicial, PROTECCION JURISDICCIONAL AL TRABAJADOR, 23-oct-1990

Gaceta Judicial, HERMENEUTICA JURIDICA Y AMPLIO SENTIDO SOCIAL, 07-sep-1994

Gaceta Judicial, ABANDONO DE LA INSTANCIA EN LO LABORAL, 18-jun-1997

Art. 6.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, PRESCRIPCION LABORAL, 15-nov-1974

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, JUSTICIA SOCIAL Y SANA CRITICA, 11-nov-1988

Gaceta Judicial, LA LEY EN SENTIDO FAVORABLE AL TRABAJADOR, 13-jul-1989

Gaceta Judicial, SENTIDO MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR, 29-nov-1989

Gaceta Judicial, DUDA EN FAVOR DEL TRABAJADOR, 19-sep-2000

TITULO I
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I
De su naturaleza y especies

Parágrafo 1ro.
Definiciones y reglas generales

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

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1454, 1461

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 88

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO, 13-may-1944

Gaceta Judicial, AMANUENSES DE NOTARIOS, 06-jun-1944

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 30-sep-1949

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 08-dic-1951

Gaceta Judicial, RELACION DE DEPENDENCIA LABORAL, 27-oct-1955

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 19-nov-1955

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 22-dic-1955

Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO Y DESEMPEÑO FISICO DE LABORES, 12-jul-1957

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 20-jul-1959

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL ENTRENADOR DE FUTBOL, 26-jul-1961

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 14-feb-1963

Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 15-feb-1963

Gaceta Judicial, CONTRATO DE ADMINISTRACION, 26-nov-1964

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL JUGADOR DE FUTBOL, 29-abr-1965

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE MATRICERO DE NOTARIA, 15-jun-1966

Gaceta Judicial, RELACION COMERCIAL, NO LABORAL, 02-dic-1966

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 23-may-1973

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 05-jun-1973

Gaceta Judicial, HONORARIOS MEDICOS, 26-jun-1973

Gaceta Judicial, RELACION DE TRABAJO, 03-jul-1973

Gaceta Judicial, NO HAY RELACION LABORAL POR SERVICIOS PROFESIONALES, 17-ago-1973

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 21-ago-1973

Gaceta Judicial, CRUZ ROJA Y RELACION LABORAL, 22-ene-1974

Gaceta Judicial, NO HAY RELACION LABORAL DE MIEMBROS DE CORPORACIONES CIVILES, 08-may-1974

Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 23-may-1974

Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 25-nov-1974

Gaceta Judicial, PREDICADOR RELIGIOSO, 29-jul-1975

Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 29-ago-1975

Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO, 30-jun-1976

Gaceta Judicial, CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS NO LABORAL, 17-ago-1976

Gaceta Judicial, AFILIACION DE TRABAJADOR A CAMARA DE COMERCIO, 26-abr-1977

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 26-jun-1977

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 20-jul-1977

Gaceta Judicial, ENFERMERO SIN TITULO, 21-oct-1977

Gaceta Judicial, RELACION DE DEPENDENCIA, ELEMENTOS, 28-feb-1978

Gaceta Judicial, ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, 09-mar-1978

Gaceta Judicial, EXISTENCIA DE RELACION LABORAL, 24-abr-1978

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 25-abr-1978

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE GERENTE DE COOPERATIVA, 15-jun-1978

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE FUTBOLISTA, 21-dic-1978

Gaceta Judicial, CUATRO ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 30-mar-1979

Gaceta Judicial, PRESUNCIONES, 05-oct-1979

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE ABOGADO, 11-feb-1980

Gaceta Judicial, RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES, 20-feb-1980

Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 26-feb-1980

Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 28-may-1980

Gaceta Judicial, PROFESOR SOCIO DE COOPERATIVA, 10-jul-1980

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 25-nov-1980

Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 25-ago-1981

Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 30-nov-1981

Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 09-mar-1982

Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 29-mar-1982

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE TRIPULANTES AEREOS, 30-mar-1982

Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL, 22-abr-1982

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 31-mar-1987

Gaceta Judicial, CONTRATACION SIMULADA PARA OCULTAR RELACION LABORAL, 04-may-1988

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 21-nov-1988

Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO, 19-jul-1989

Gaceta Judicial, NEGATIVA DE RELACION LABORAL Y PRUEBA POSITIVA, 31-ene-1991

Gaceta Judicial, SERVICIOS PROFESIONALES PERMANENTES, 21-abr-1994

Gaceta Judicial, PRUEBA DE LA RELACION LABORAL, 11-may-1994

Gaceta Judicial, AUDITORES DE ENTIDADES PUBLICAS NO SUJETOS AL CODIGO DE TRABAJO, 31-ago-1994

Gaceta Judicial, PRUEBA DE RELACION LABORAL, 25-ene-1995

Gaceta Judicial, RELACION MERCANTIL Y NO LABORAL, 19-mar-1996

Gaceta Judicial, TRABAJO PROFESIONAL AUTONOMO, 21-ene-1998

Gaceta Judicial, ALGUACIL DE COACTIVA, 03-mar-1998

Gaceta Judicial, ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 21-sep-1998

Gaceta Judicial, ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 20-abr-1999

Gaceta Judicial, RELACION CIVIL DE MEDICO BANCARIO, 19-may-1999

Gaceta Judicial, PRUEBA DE RELACION LABORAL, 30-ago-1999

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL Y CONTRATO DE SERVICIOS PERSONALES, 13-sep-1999

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE PROFESIONALES, 15-sep-1999

Gaceta Judicial, DEPENDENCIA LABORAL, 30-ago-2000

Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL DE GERENTE, 12-sep-2000

Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL, 19-feb-2001

Gaceta Judicial, EMPLEADOS DE NOTARIOS Y REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD, 14-may-2001

Gaceta Judicial, EMPLEADOS DE NOTARIAS Y REGISTROS DE LA PROPIEDAD, 22-may-2001

Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 15-ago-2001

Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL POR MEDIO DE INTERMEDIARIO, 22-ago-2001

Gaceta Judicial, RELACION DE DEPENDENCIA, 05-sep-2001

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE ENCARGADO DE JEFATURA, 17-dic-2001

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE POLICIA MUNICIPAL, 18-feb-2002

Gaceta Judicial, EL GERENTE GENERAL NO TIENE RELACION LABORAL, 16-abr-2002

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE SECRETARIA DE MEDICO, 18-abr-2002

Gaceta Judicial, LIBERTAD DE CONTRATACION LABORAL, 27-may-2002

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL AUDITOR O CONTRALOR, 20-ago-2002

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE APODERADO, 16-sep-2002

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN LA AVIACION CIVIL, 15-oct-2002

Gaceta Judicial, MEDICO DE LA AVIACION CIVIL, 03-dic-2002

Gaceta Judicial, RELACION NO LABORAL EN EL BANCO DE FOMENTO, 03-abr-2003

Gaceta Judicial, INGENIERO CIVIL DEL IESS, 10-abr-2003

Gaceta Judicial, MANDATARIO Y RELACION LABORAL, 28-abr-2003

Gaceta Judicial, FUNCIONARIOS DEL BANCO NACIONAL DE FOMENTO, 07-may-2003

Gaceta Judicial, ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, 10-jul-2003

Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL SIMULADO, 22-jul-2003

Gaceta Judicial, DEMANDA POR SERVICIO CIVIL Y RELACION LABORAL, 23-jul-2003

Gaceta Judicial, SERVICIOS EN COMISARIATO DEL EJERCITO, 24-jul-2003

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE DEPENDIENTE DE NOTARIA, 07-oct-2003

Gaceta Judicial, SUBGERENTE GENERAL DE EMPRESA, 17-feb-2004

Gaceta Judicial, CONTRATO SIMULADO LABORAL, 09-mar-2004

Gaceta Judicial, RELACION CIVIL DE LOS EJECUTIVOS BANCARIOS, 15-mar-2004

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DEL PERSONAL DE TAME, 17-mar-2004

Gaceta Judicial, RELACION JURIDICA DEL PERSONAL DE LA ESPOL, 02-abr-2004

Gaceta Judicial, PERSONAL LIQUIDADO DE LA ECAPAG, 15-abr-2004

Gaceta Judicial, JEFE DE IMPORTACIONES DE PETROECUADOR, 01-jun-2004

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE EMPLEADOS DE NOTARIAS, 20-jul-2004

Gaceta Judicial, MANDATARIO EMPLEADO, 26-oct-2004

Gaceta Judicial, CONTRATO DE COMISION Y DEPOSITO MERCANTIL, 26-jul-2006

Gaceta Judicial, SUBORNIZACION O DEPENDENCIA LABORAL, 11-ene-2007

Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL, 31-ene-2007

Gaceta Judicial, INCOMPETENCIA DE LOS JUECES DE TRABAJO, 27-mar-2007

Gaceta Judicial, FALTA DE RELACION LABORAL, 12-jul-2007

Gaceta Judicial, CONTRATO REALIDAD, 19-jul-2007

Gaceta Judicial, RECLAMOS LABORALES, 04-sep-2008

Gaceta Judicial, VERBAL SUMARIO LABORAL, 07-abr-2009

Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 23-abr-2009

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES DE TRABAJO, 25-ago-2009

Gaceta Judicial, TERMINACION DE RELACION LABORAL, 23-ago-2011

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

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2022

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 9

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE CONTADOR, 11-dic-1985

Gaceta Judicial, LOCUTOR DE RADIO, 26-ene-1987

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL POR INTERMEDIARIO, 25-oct-1990

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON ENTIDADES PUBLICAS, 09-jun-1998

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

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

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

Concordancias:

LEY DE MINERIA, Arts. 65

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON MUNICIPIOS, 14-jun-1939

Gaceta Judicial, TRABAJADOR MUNICIPAL, 16-sep-1942

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, 13-sep-1946

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN ENTIDADES PUBLICAS, 30-jul-1948

Gaceta Judicial, TRABAJADORES PUBLICOS, 10-jun-1952

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE EMPLEADO PUBLICO, 10-may-1966

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, 23-sep-1966

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE MUSICO DE BANDA MUNICIPAL, 21-dic-1967

Gaceta Judicial, JEFE DE PERSONAL DE MUNICIPIO, 28-sep-1972

Gaceta Judicial, TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO, 25-ene-1977

Gaceta Judicial, BOMBERO, 13-feb-1979

Gaceta Judicial, EMPRESA ELECTRICA MILAGRO, 28-mar-1984

Gaceta Judicial, EMPLEADO DE MUNICIPIO, 30-jun-1987

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON EL BEDE, 28-oct-1987

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL CON UNIVERSIDAD, 29-nov-1988

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN CONTRATO POR SERVICIOS PERSONALES, 25-sep-1990

Gaceta Judicial, EMPRESA ELECTRICA LOS RIOS, 19-mar-1992

Gaceta Judicial, EN EL SECTOR PUBLICO, LA REGLA GENERAL ES LA RELACION LABORAL, 01-jun-1994

Gaceta Judicial, EMPRESAS ELECTRICAS SOCIEDADES ANONIMAS SON DEL SECTOR PRIVADO, 24-jun-1994

Gaceta Judicial, ADMINISTRADOR DE CEMENTERIO MUNICIPAL, 16-nov-1994

Gaceta Judicial, SERVICIO CIVIL O RELACION LABORAL, 30-ago-1995

Gaceta Judicial, PROCURADOR SINDICO MUNICIPAL, 02-abr-1996

Gaceta Judicial, COORDINADOR NACIONAL DE COMUNICACIONES DEL BEV, 21-ago-1996

Gaceta Judicial, JEFE DE SERVICIOS GENERALES DEL BEV, 23-oct-1996

Gaceta Judicial, CARGO DE COORDINADOR Y RELACION LABORAL, 24-mar-1997

Gaceta Judicial, SUPREMACIA CONSTITUCIONAL, 13-oct-1998

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 26-sep-2007

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 88

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO DE TRABAJO TACITO, 03-dic-1947

Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 04-sep-2008

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 13-mar-1950

Gaceta Judicial, TRABAJADOR Y CONTRATISTA COMERCIAL, 04-nov-1964

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL Y SOCIEDAD DE HECHO, 03-may-1974

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN MINERIA, 04-mar-1977

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 28-may-1981

Gaceta Judicial, VIATICOS, 28-may-1981

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL SIN REMUNERACION, 13-sep-1982

Gaceta Judicial, REMUNERACION EN DIVISAS, 06-jul-1987

Gaceta Judicial, PAGO DE SUELDOS, 03-jun-1992

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

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

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

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

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 163, 169, 172, 173, 180, 184

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO A TIEMPO INDEFINIDO TROCADO A PLAZO, 23-nov-1989

Gaceta Judicial, ESTABILIDAD LABORAL, 21-nov-1990

Gaceta Judicial, CONTRATO VERBAL DE TRABAJO TROCADO EN CONTRATO A PLAZO, 29-may-1991

Gaceta Judicial, LA NO ESTABILIDAD LABORAL RESPONDE A REGIMEN DE EXCEPCION, 28-oct-1993

Gaceta Judicial, LA GARANTIA DE ESTABILIDAD NACE DESPUES DEL PRIMER AÑO, 23-jun-1994

Gaceta Judicial, ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR VIGENTE A LA FECHA DEL DESPIDO, 07-sep-1994

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

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

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 628

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO A PRUEBA, 13-jul-1959

Gaceta Judicial, DESAHUCIO DE CONTRATO A PRUEBA, 29-may-1989

Gaceta Judicial, DOBLE CONTRATO A PRUEBA, 31-ene-1992

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

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

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

tiempo invertido en la labor.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1940

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO DE OBRA CIERTA, 28-jun-1946

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 04-jul-1946

Gaceta Judicial, CONTRATO LABORAL POR OBRA CIERTA, 04-feb-1948

Gaceta Judicial, TRABAJO A DESTAJO, 28-sep-1957

Gaceta Judicial, CONTRATOS SUCESIVOS DE OBRA CIERTA LABORAL, 09-feb-1966

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL EN CONTRATO DE CONSTRUCCION, 27-may-1970

Gaceta Judicial, CONTRATO DE OBRA CIERTA, 24-jun-1975

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 18-jun-1976

Gaceta Judicial, CONTRATO POR OBRA CIERTA, 18-nov-1981

Gaceta Judicial, CONTRATO DE LOCACION DE OBRA, 06-jul-1982

Gaceta Judicial, FORMA DE LA RELACION LABORAL, 29-sep-1982

Gaceta Judicial, CONTRATO DE OBRA CIERTA, 07-abr-1987

Gaceta Judicial, CONTRATO A DESTAJO, 11-sep-1995

Gaceta Judicial, CONTRATO POR TAREA Y A DESTAJO, 19-sep-2000

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

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código.

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 172, 173, 183, 188, 310, 621

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

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

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

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

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

Nota: Artículo reformado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .
Nota: Incisos segundo y tercero reformados por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010 .

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, HORAS EXTRAS EN TRABAJO DISCONTINUO, 06-abr-1964

Gaceta Judicial, TRABAJADOR DE TEMPORADA, 22-sep-1976

Gaceta Judicial, TRABAJADOR OCASIONAL, 30-sep-1976

Gaceta Judicial, CONTRATO OCASIONAL DE TRABAJO, 08-may-1980

Gaceta Judicial, TRABAJADOR DE TEMPORADA, 18-ago-1998

Gaceta Judicial, TRABAJADOR OCASIONAL, 05-jun-2000

Gaceta Judicial, PAGO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, 23-nov-2009

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 27-sep-2011

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

Jurisprudencia:

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

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

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

Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 .
Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 5 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1947

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 15

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 593

Jurisprudencia:

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

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

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;

3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
4. Tiempo de duración del contrato;
5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

Art. 22.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

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

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

Jurisprudencia:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jurisprudencia:

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

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

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

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

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

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

Jurisprudencia:

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

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

Art. 34.- Sustitución de trabajador.- Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador.

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

Capítulo II
De la capacidad para contratar

Art. 35.- Quienes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido

quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

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

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1462, 1463, 1464

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 65, 88, 93

CODIGO DE COMERCIO, Arts. 6, 8, 9

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE MENOR DE EDAD, 14-mar-1974

Gaceta Judicial, MENOR DE EDAD ACTOR EN JUICIO, 07-nov-1979

Gaceta Judicial, ACTOR MENOR DE EDAD EN JUICIO LABORAL, 23-mar-1983

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

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

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

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

Nota: TRIPLE REITERACION:

No es obligación del trabajador saber cual es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.
Ver los fallos II-A, II-B y II-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3241.

La responsabilidad solidaria que consagra el Art. 36 del Código del Trabajo permite al trabajar demandar a aquel que ejerce funciones de dirección y administración y no necesariamente al representante legal.
Ver los fallos VII-A, VII-B y VII-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3254.

El trabajador puede dirigir la demanda en contra de quien ejerce funciones de dirección y administración; no sólo contra el representante legal.
Ver los fallos IV-A, IV-B y IV-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3270.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1527, 1530, 1538

CODIGO DE COMERCIO, Arts. 117, 129, 130

LEY DE COMPAÑIAS, Arts. 252

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 22-may-1944

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 05-may-1947

Gaceta Judicial, PARROCOS, 23-dic-1950

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 07-ene-1959

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 01-mar-1968

Gaceta Judicial, CAPITANES DE BARCOS, 15-abr-1970

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 22-nov-1974

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 22-oct-1975

Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD PATRONAL, 30-may-1978

Gaceta Judicial, FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, 30-ago-1983

Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD LABORAL DIRECTA DE SOCIA DE COMPAÑIA, 15-feb-1985

Gaceta Judicial, NIVELES DE REPRESENTACION Y OPERACION, 23-jul-1985

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 28-ago-1989

Gaceta Judicial, FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, 31-oct-1991

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 19-nov-1992

Gaceta Judicial, EJERCICIO DE FUNCIONES DE ADMINISTRACION Y DIRECCION PATRONAL, 20-jul-1994

Gaceta Judicial, REPRESENTANTES DEL PATRONO PARA JUICIOS LABORALES, 20-jul-1994

Gaceta Judicial, SENTENCIA CONDENATORIA A QUIEN NO ES DEMANDADO, 25-may-1995

Gaceta Judicial, ACCION CONTRA QUIEN EJERCE FUNCIONES DE DIRECCION, 28-ago-1996

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 06-mar-1997

Gaceta Judicial, FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, 13-ene-1998

Gaceta Judicial, REPRESENTACION PATRONAL BANCARIA, 21-ene-1998

Gaceta Judicial, OBLIGACION SOLIDARIA LABORAL, 28-oct-1998

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE SUPERVISORA DE FACTURACION, 03-feb-1999

Gaceta Judicial, MANDATARIO NO TRABAJADOR, 07-jun-1999

Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO 2, 28-sep-1999

Gaceta Judicial, REPRESENTACION LABORAL, 03-mar-2004

Gaceta Judicial, RECURSO DE APELACION POR DESPIDO, 07-sep-2009

Capítulo III
De los efectos del contrato de trabajo

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION DE TRABAJO, 27-may-1909

Gaceta Judicial, RIESGOS DEL TRABAJO, 19-may-1966

Art. 39.- Divergencias entre las partes.- En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y

otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

Si esta regla no bastare para determinar tales particulares, se estará a la costumbre establecida en la localidad para igual clase de trabajo.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES, 30-ene-1942

Gaceta Judicial, DERECHOS ADQUIRIDOS, 07-nov-2003

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 19-ago-2009

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, NULIDAD DE CONTRATO LABORAL POR DECRETO EJECUTIVO, 30-ago-1999

Gaceta Judicial, MOTIVOS DE NULIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO, 12-sep-2000

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

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 327

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD EN LA JUBILACION PATRONAL, 20-ago-1964

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL ENTRE PERSONAS JURIDICAS, 22-mar-1999

Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD SOLIDARIA LABORAL, 21-jun-2007

Capítulo IV
De las obligaciones del empleador y del trabajador

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

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la

población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;
6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
23. Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

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

28. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;
29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;
30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;
31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;
32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la

obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

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

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

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

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

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

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.
35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Nota: Numerales 2. y 33. sustituidos y numeral 35. agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006 .
Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006 .
Nota: Numeral 7 sustituido e inciso tercero del numeral 33 reformado por artículo 9 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES, LOD, Arts. 6

LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER, Arts. 4, 5

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 34, 47, 66, 70, 326, 330, 331

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ROPA DE TRABAJO, 11-feb-1983

Gaceta Judicial, ROPA DE TRABAJO, 13-jun-1983

Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES POR FALTA DE PRUEBA DE PAGO, 27-ene-1988

Gaceta Judicial, ROPA DE TRABAJO, 26-jul-1989

Gaceta Judicial, COMITE OBRERO PATRONAL, 02-abr-1990

Gaceta Judicial, COMISION DE SERVICIOS LABORAL, 19-jun-1990

Gaceta Judicial, REINTEGRO POR COMISION DE SERVICIOS, 23-sep-1996

Gaceta Judicial, TRES ULTIMOS RECIBOS, 12-ene-1998

Gaceta Judicial, INTERMEDIACION LABORAL, 11-feb-2004

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

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

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

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

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

Los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

Concordancias:

LEY DE SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO EN FUERZAS ARMADAS NACIONALES, Arts. 80, 81, 83, 89

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 161

Jurisprudencia:

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

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

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

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.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CALIFICADOR DE BANANO DE EXPORTACION, 23-jul-1987

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE CALIFICADOR DE BANANO, 13-jul-1988

Gaceta Judicial, CALIFICADOR DE FRUTA PARA EXPORTACION, 22-mar-1990

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

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

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

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

Parágrafo 1ro.
De las jornadas y descansos

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 05-sep-1942

Gaceta Judicial, TRABAJO SIN DESCANSOS, 14-may-2002

Gaceta Judicial, PAGO POR HORAS SUPLEMENTARIAS, 06-oct-2011

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

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

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

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos.- Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DOBLE EMPLEO, 11-dic-1986

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

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

éstas:

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

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

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

Concordancias:

LEY DE REGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL, Arts. 50

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

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

Jurisprudencia:

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

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

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

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

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

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

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, HORAS EXTRAORDINARIAS, 27-jul-1944

Gaceta Judicial, HORAS EXTRAORDINARIAS, 21-sep-1944

Gaceta Judicial, PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, 08-abr-1954

Gaceta Judicial, TRABAJO A DESTAJO, 12-feb-1960

Gaceta Judicial, HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, 25-feb-1977

Gaceta Judicial, RECLAMOS LABORALES, 12-oct-2007

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

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

Art. 57.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta de dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.

En caso de trabajo suplementario, las partes de cada jornada no excederán de cinco horas.

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

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

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

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

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;
2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;
3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, MEDICO DE LA AVIACION CIVIL, 03-dic-2002

Gaceta Judicial, RECUPERACION DE JORNADA DE TRABAJO, 30-abr-2003

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

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

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

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

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

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

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

El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, 18-nov-1982

Gaceta Judicial, REGLAMENTOS INTERNOS LEGALMENTE APROBADOS, 14-may-2001

Parágrafo 2do.
De las fiestas cívicas

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

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

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

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

Art. 67.- Pago en caso de licenciamiento.- Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en el artículo 65 de este Código, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleador y trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

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

Parágrafo 3ro.
De las vacaciones

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

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

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

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

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

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

Art. 71.- Liquidación para pago de vacaciones.- La liquidación para el pago de vacaciones se hará

en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, VACACIONES ANUALES, 15-mar-1957

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

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

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 349

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, 23-ago-1960

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL DE PROFESOR, 14-mar-1963

Gaceta Judicial, CATEGORIA DE PROFESORES, 20-abr-1964

Gaceta Judicial, ACTOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO PUBLICO, 13-feb-1970

Gaceta Judicial, CAMBIO DE CATEDRA DE PROFESOR, 18-may-1977

Gaceta Judicial, PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, 27-oct-1981

Gaceta Judicial, PROFESORES FISCALES Y PARTICULARES, 25-ene-1985

Gaceta Judicial, TERMINACION LABORAL UNILATERAL, 27-abr-2011

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

Parágrafo 1ro.
De las remuneraciones y sus garantías

Art. 79.- Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad. sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Jurisprudencia:

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, REMUNERACION, 08-dic-1975

Gaceta Judicial, COMPONENTES DE LA INDEMNIZACION LABORAL, 07-sep-1999

Art. 81.- Estipulación de sueldos y salarios.- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

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

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

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

Nota: Incisos segundo, tercero y cuarto agregados por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010 .

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, SALARIO REAL Y SALARIO MINIMO, 27-feb-1973

Gaceta Judicial, ELEVACION DE SUELDOS Y CONTRATACION COLECTIVA, 15-mar-1995

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

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

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

Jurisprudencia:

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

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2373, 2374, 2375

CODIGO TRIBUTARIO, Arts. 57

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328

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

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

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

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

Concordancias:

LEY PARA EL JUZGAMIENTO DE LA COLUSION, Arts. 1

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

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

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1634

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328

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

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

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

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

último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

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

Jurisprudencia:

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

Gaceta Judicial, TRIPLE DE RECARGO LABORAL, 10-abr-1984

Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES POR FALTA DE PRUEBA DE PAGO, 27-ene-1988

Gaceta Judicial, LA NO ESTABILIDAD LABORAL RESPONDE A REGIMEN DE EXCEPCION, 28-oct-1993

Gaceta Judicial, EL DEPOSITO DE LA CUANTIA ENERVA LA SANCION DEL TRIPLE E INTERESES, 01-jun-1994

Gaceta Judicial, REVISION DEL CALCULO DE LA INDEMNIZACION LABORAL, 16-nov-1994

Gaceta Judicial, HABERES DEL TRABAJADOR, 18-mar-1996

Gaceta Judicial, PAGO DEL TRIPLE DE REMUNERACION NO PAGADA, 01-jul-1998

Gaceta Judicial, REMUNERACIONES Y REMUNERACION BASICA, 17-mar-2003

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

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

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

Concordancias:

LEY DE COMPAÑIAS, Arts. 222, 229

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, 21-dic-1993

Gaceta Judicial, BONIFICACIONES LABORALES, 26-ene-1995

Gaceta Judicial, COMISION COMO PARTE DE REMUNERACION, 15-ene-1997

Gaceta Judicial, RELIQUIDACION DE INDEMNIZACION, 02-dic-1997

Gaceta Judicial, ENTREGA DE CEMENTO A TRABAJADORES, 15-dic-1997

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION Y BONIFICACION, 13-ene-1998

Gaceta Judicial, SUELDO O SALARIO Y RETRIBUCION ACCESORIA, 05-jul-2011

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-sep-2011

Gaceta Judicial, JUBILACION POR DESPIDO, 10-oct-2011

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

Parágrafo 2do.
De las utilidades

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

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

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

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

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

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

Nota: Ver Instructivo para el Pago y Registro de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneraciones y la Participación de Utilidades. Acuerdo Ministerial No. 45, ver Registro Oficial 462 de 19 de Marzo de 2015, página 19.

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328

Jurisprudencia:

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

Gaceta Judicial, PARTICIPACION DE UTILIDADES, 19-oct-1999

Gaceta Judicial, PARTICIPACION DE UTILIDADES DE UN SOLO TRABAJADOR, 16-abr-2002

Gaceta Judicial, PERIODO DE RELACION LABORAL, 17-abr-2009

Gaceta Judicial, CAUSALES DEL RECURSO DE CASACION, 20-mar-2012

Art. 97.1.- Límite en la distribución de las utilidades.- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de éstas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social.

La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.

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

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

Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia.

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

Concordancias:

LEY DE COMPAÑIAS, Arts. 297

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

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

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

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 327, 328

CODIGO DE COMERCIO, Arts. 37

LEY ORGANICA DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, LORTI, Arts. 19

Art. 101.- Exoneración del pago de utilidades.- Quedan exonerados del pago de la participación en

las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 328

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

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

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

Nota: Artículo sustituido por artículo 17 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 ..

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

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

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

Concordancias:

LEY DE COMPAÑIAS, Arts. 2, 4, 429

CODIGO CIVIL (LIBRO I), Arts. 45, 564

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1453, 1454, 1626

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

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

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

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

El Servicio de Rentas Internas pondrá en conocimiento del Ministerio rector del trabajo los actos de determinación de Impuesto a la Renta firmes y ejecutoriados.

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

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

Concordancias:

LEY ORGANICA DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, LORTI, Arts. 8, 18, 24

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2109

CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Arts. 968, 969

CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP, Arts. 315, 316

Jurisprudencia:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Arts. 82

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

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

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

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no 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.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

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

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

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

Nota: Ver Instructivo para el Pago y Registro de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneraciones y la Participación de Utilidades. Acuerdo Ministerial No. 45, ver Registro Oficial 462 de 19 de Marzo de 2015, página 19.
Nota: Ver Norma para el Pago de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneración, Acuerdo Ministerial No. 87, ver Registro Oficial Suplemento 494 de 6 de Mayo de 2015, página 9.

Concordancias:

DECIMO TERCERO Y CUARTO SUELDOS DE PROFESORES, Arts. 1

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, Arts. 97

Jurisprudencia:

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

Art. 112.- Exclusión de la decimatercera remuneración.- El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior 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. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

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

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

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

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Nota: Inciso primero sustituido por Ley No. 77, publicada en Registro Oficial 75 de 2 de Mayo del 2007 .
Nota: Artículo sustituido por artículo 22 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .
Nota: Ver Instructivo para el Pago y Registro de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneraciones y

la Participación de Utilidades. Acuerdo Ministerial No. 45, ver Registro Oficial 462 de 19 de Marzo de 2015, página 19.
Nota: Ver Norma para el Pago de la Decimotercera y Decimocuarta Remuneración, Acuerdo Ministerial No. 87, ver Registro Oficial Suplemento 494 de 6 de Mayo de 2015, página 9.

Concordancias:

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, Arts. 98

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

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

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

Parágrafo 4to.
De las políticas de trabajo y salarios

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

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

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, SALARIOS MINIMOS, 25-nov-1974

Gaceta Judicial, AUMENTO DE REMUNERACIONES AL SECTOR PRIVADO NO BENEFICIA AL PUBLICO, 25-mar-2003

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

Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún

en ella no se llegare al consenso, el Ministro del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

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

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

Concordancias:

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, Arts. 3, 51, 95, 103

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

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

Jurisprudencia:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", cuando existan justificaciones técnicas, dispondrá que se conformen las comisiones sectoriales de las ramas de actividad que sean necesarias, observando que las mismas se integren de la forma prevista en el artículo 122 de este Código y cuidando que sus vocales representen democráticamente a los sectores laboral y patronal, por medio de personas que cuenten con los conocimientos técnicos necesarios.

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

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

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

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

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

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

1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;

2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo;
3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,
4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jurisprudencia:

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

Art. 131.- Unificación salarial.- A partir del 13 de marzo del 2000, unifícase e incorpórase a las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado.

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

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

A PARTIR DEL VALOR A REMANENTE DE
1 DE ENERO INCORPORARSE COMPONENTES SALARIALES
EN PROCESO DE
INCORPORACION

US$ 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".

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

Art. 132.- Congelamiento del valor de la compensación por el incremento del costo de vida y de la bonificación complementaria.- Como resultado del proceso de unificación, 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.

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

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

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

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

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

Concordancias:

LEY ORGANICA DE REGIMEN TRIBUTARIO INTERNO, LORTI, Arts. 10

Capítulo VII
Del trabajo de mujeres y menores

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 81, 82, 83, 88, 93

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 46

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 84

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 26, 45

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 84

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 46

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

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

Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 81, 87, 93

LEY ORGANICA DE SALUD, Arts. 120

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 46, 66

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

LIMITES MAXIMOS DE CARGA LIBRAS

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 81, 87

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 88

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 85, 88

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 95

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

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

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

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

Jurisprudencia:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota: Artículo sustituido por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009 .

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 332

Art. ....- Licencia por Adopción.- Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.

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

Art. ....- Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o

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

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

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

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

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

Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 105, 106

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 331, 332

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-feb-1951

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION LABORAL POR EMBARAZO, 01-feb-1990

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR EMBARAZO, 01-feb-1990

Gaceta Judicial, DESPIDO O DESAHUCIO DE MUJER EMBARAZADA, 17-ene-2001

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

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

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

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

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

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras

empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 95

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

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

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

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

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

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

Art. ....- Todos los menores que laboren o que vayan a trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en trabajos no industriales, deberán someterse a un minucioso examen médico que los declare aptos para dicho trabajo. El examen deberá ser efectuado por la Unidad Técnica de

Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Empleo, con asiento en la ciudad de Quito, o en las Direcciones Provinciales de Salud de cada provincia o sus dependencias, las mismas que deberán emitir un certificado que acredite tal hecho, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 143 de este Código. Además, en el mismo certificado podrán prescribirse condiciones determinadas de empleo.

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 27, 31

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

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 80

Capítulo VIII
De los aprendices

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 90

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

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos, al adolescente y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;
2. El tiempo de duración de la enseñanza;
3. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz; y,
4. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.
4-1. La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes, de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato.

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 90

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 84

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

1. Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;
2. Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;
3. Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;

4. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,
5. Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 168.- Aprendizaje y remuneración.- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje en la industria, pequeña industria, artesanía o cualquier otra actividad, para la enseñanza de un arte, oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este Capítulo, en lo que fueren aplicables. No podrán exceder del diez por

ciento del número de trabajadores de la empresa, tendrán una duración máxima de dos años en caso de trabajo artesanal y de seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo, como establece el artículo 90 del Código de la Niñez y Adolescencia, y la remuneración no será inferior al ochenta por ciento de la que corresponda para el tipo de trabajo, arte u oficio.

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 90

Capítulo IX
De la terminación del contrato de trabajo

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

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

* CODIGO CIVIL (TITULO PRELIMINAR): Arts. 30.
* CODIGO CIVIL (LIBRO I): Arts. 577.
* LEY DE COMPAÑIAS: Arts. 361.
* CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 8, 184.

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DESAHUCIO DE TRABAJADORES, 29-may-1947

Gaceta Judicial, TERMINACION DE RELACION LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES, 19-ago-1982

Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO, 19-jun-1984

Gaceta Judicial, RENUNCIA SIN FECHA, 28-feb-1991

Gaceta Judicial, INEFICACIA DE RENUNCIA VOLUNTARIA, 21-jul-1992

Gaceta Judicial, RENUNCIA DE TRABAJADOR PUESTA FECHA CON DISTINTA LETRA, 07-sep-1994

Gaceta Judicial, RENUNCIA LABORAL BAJO PRESION, 04-jun-1996

Gaceta Judicial, FIRMA DE RENUNCIA EN BLANCO, 09-abr-1997

Gaceta Judicial, RENUNCIA EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ, 04-nov-1998

Gaceta Judicial, PRUEBA DE LA FECHA DE TERMINACION LABORAL, 08-mar-1999

Gaceta Judicial, TERMINACION LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES, 14-jun-1999

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

Jurisprudencia:

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ENAJENACION DE LA EMPRESA Y RELACION LABORAL, 05-feb-1968

Gaceta Judicial, CESION DE UNA EMPRESA O NEGOCIO Y RELACION LABORAL, 20-may-1976

Gaceta Judicial, VENTA DE LA EMPRESA O NEGOCIO, 31-ago-1981

Gaceta Judicial, SOLIDARIDAD PATRONAL, 31-oct-1985

Gaceta Judicial, CESION DE EMPRESA O NEGOCIO, 19-abr-1988

Gaceta Judicial, CONTENIDO DE ACTA DE FINIQUITO, 03-feb-2000

Gaceta Judicial, PAGO POR INDEMNIZACIONES LABORALES, 25-nov-2009

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 19-ago-1938

Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 12-ene-1953

Gaceta Judicial, INJURIAS GRAVES LABORALES, 20-may-1954

Gaceta Judicial, VISTO BUENO A TRABAJADOR INSOLVENTE, 19-mar-1975

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 30-may-1980

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO Y VISTO BUENO, 15-dic-1981

Gaceta Judicial, DETENCION PROVISIONAL DEL TRABAJADOR, 28-may-1982

Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 31-mar-1986

Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO O ABANDONO DEL TRABAJO, 16-abr-1986

Gaceta Judicial, PRUEBA DE DESPIDO INTEMPESTIVO O ABANDONO DEL TRABAJO, 30-sep-1987

Gaceta Judicial, EL DESPIDO INTEMPESTIVO O EL ABANDONO DEBEN SER PROBADOS, 13-nov-1987

Gaceta Judicial, ABANDONO DEL TRABAJO, 17-oct-1989

Gaceta Judicial, EXCEPCION DE ABANDONO DEL TRABAJO, 06-may-1992

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 17-mar-1994

Gaceta Judicial, ATENUANTE NO CONSIDERADO EN SENTENCIA, 18-abr-1995

Gaceta Judicial, RECHAZO DE VISTO BUENO LABORAL, 05-nov-1996

Gaceta Judicial, PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, 11-jun-1997

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LUEGO DE DESPIDO, 08-jul-1997

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 28-ene-1998

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO POR ABANDONO DEL TRABAJO, 09-nov-1999

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL NEGOCIADA EN CONTRATO COLECTIVO, 16-mar-2000

Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR DELITO Y AUTO DE SOBRESEIMIENTO, 31-may-2000

Gaceta Judicial, FALTA DE SEPARACION DEL TRABAJADOR LUEGO DE VISTO BUENO, 02-jun-2003

Gaceta Judicial, RECLAMACION DE INDOLE LABORAL, 07-abr-2009

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

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Nota: Numeral 1 reformado por artículo 27 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 11

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1572

CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, COIP, Arts. 182

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, VISTO BUENO PARA TERMINACION LABORAL, 15-ene-1965

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-ago-1965

Gaceta Judicial, VISTO BUENO PARA TERMINACION LABORAL, 06-jun-1996

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 21-ene-1997

Gaceta Judicial, VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 11-mar-1997

Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR CAMBIO DE OCUPACION, 03-may-1999

Gaceta Judicial, VISTO BUENO EXTEMPORANEO, 06-jun-2000

Gaceta Judicial, VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 03-oct-2001

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE FUNCIONES, 18-dic-2001

Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR CAMBIO DE ACTIVIDAD, 11-jul-2003

Gaceta Judicial, VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 20-abr-2004

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

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

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

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

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

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

Jurisprudencia:

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ENFERMEDAD NO PROFESIONAL, 30-oct-1996

Gaceta Judicial, FALTA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD, 16-abr-1997

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DERECHO DE REINTEGRO A LA RELACION LABORAL, 30-ene-1959

Gaceta Judicial, ENFERMEDAD NO PROFESIONAL, 12-abr-1962

Gaceta Judicial, CADUCIDAD AL REINTEGRO DE LABORES, 29-jun-1979

Gaceta Judicial, REINGRESO AL TRABAJO, 01-jul-1998

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ENFERMEDAD PROFESIONAL, 08-dic-1936

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ENFERMEDAD PROFESIONAL, 04-sep-1940

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

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

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

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

Art. 182.- Pago para el regreso del trabajador.- Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de

su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4 del artículo 172 de este Código.

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, VISTO BUENO, 12-ene-1942

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 19-may-1959

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 05-mar-1968

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 20-dic-1972

Gaceta Judicial, INFORMES CONTRADICTORIOS DE VISTO BUENO, 10-dic-1973

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 30-jul-1975

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-may-1976

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 03-jun-1976

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 28-may-1979

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 20-jun-1979

Gaceta Judicial, ACCION DE NULIDAD DE VISTO BUENO LABORAL, 05-oct-1979

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 22-abr-1982

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 14-mar-1984

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 29-feb-1988

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO POR EL EMPLEADOR, 19-nov-1992

Gaceta Judicial, REVISION DEL VISTO BUENO DE INSPECTOR DE TRABAJO, 23-jun-1994

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO DE INSPECTOR DE TRABAJO, 28-jul-1994

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 30-nov-1994

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 25-ene-1995

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 26-ene-1995

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 30-ago-1995

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO, 20-may-1998

Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 20-ene-1999

Gaceta Judicial, REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, 05-jun-2000

Gaceta Judicial, REVISION DEL VISTO BUENO LABORAL, 09-nov-2000

Gaceta Judicial, VISTO BUENO IMPERFECTO DEVIENE EN DESPIDO INTEMPESTIVO, 02-jul-2001

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 11-mar-2002

Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 15-nov-2004

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL, 08-feb-2006

Gaceta Judicial, VISTO BUENO LABORAL Y CONTRATO COLECTIVO, 23-feb-2006

Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 24-may-2006

Gaceta Judicial, TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR VISTO BUENO, 27-feb-2007

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES DE INDOLE LABORAL, 27-jul-2007

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES CONTRATO COLECTIVO, 27-jul-2007

Gaceta Judicial, RECLAMOS LABORALES, 03-oct-2007

Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 07-abr-2009

Gaceta Judicial, DESAHUCIO, 17-nov-2009

Capítulo X
Del desahucio y del despido

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

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 15-ago-1942

Gaceta Judicial, TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR DESAHUCIO, 27-ene-1947

Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 11-mar-1982

Gaceta Judicial, INTERRUPCION DE VISTO BUENO, 31-ago-1983

Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 11-abr-1985

Gaceta Judicial, ASESOR DE PETROECUADOR, 09-feb-1995

Gaceta Judicial, DESAHUCIO EN CONTRATO A PLAZO, 17-feb-1998

Gaceta Judicial, REVISION DE DESAHUCIO LABORAL, 20-may-1998

Gaceta Judicial, FALTA DE DESAHUCIO EN CONTRATO A PLAZO FIJO, 09-nov-1999

Gaceta Judicial, DESAHUCIO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, 06-abr-2004

Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 13-sep-2004

Gaceta Judicial, CONTRATO A PLAZO TROCADO A INDEFINIDO, 22-jun-2006

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 71, 97, 111, 113

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, BONIFICACION POR DESPIDO, 19-dic-1979

Gaceta Judicial, CONSIGNACION EN LA INSPECCION DEL TRABAJO, 04-abr-1990

Gaceta Judicial, DESAHUCIO PROMOVIDO POR EL TRABAJADOR, 19-jul-2000

Gaceta Judicial, DIFERENCIAS ENTRE LIQUIDACIONES E INDEMNIZACIONES, 28-sep-2012

Gaceta Judicial, PAGO DE BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO, 25-feb-2013

Art. 186.-Nota: Artículo derogado por artículo 32 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

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

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

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

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

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 169, 173

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, MIEMBRO DE SINDICATO, 19-abr-1947

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 10-sep-1948

Gaceta Judicial, TRABAJADOR MIEMBRO DE DIRECTIVA DE SINDICATO, 14-nov-1949

Gaceta Judicial, COMITE DE EMPRESA, 02-oct-1950

Gaceta Judicial, MIEMBRO DE COMITE DE EMPRESA, 19-dic-1950

Gaceta Judicial, MIEMBRO DE LA DIRECTIVA DE SINDICATO, 03-may-1951

Gaceta Judicial, COMITE DE EMPRESA, 19-ene-1952

Gaceta Judicial, DESAHUCIO LABORAL, 30-may-1952

Gaceta Judicial, FUNCION PRORROGADA, 22-mar-1954

Gaceta Judicial, EXPULSION DE SINDICATO, 21-dic-1979

Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 03-may-1999

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

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

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

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 28-sep-1940

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 18-ago-1943

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-abr-1944

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 15-may-1944

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 01-oct-1947

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 04-jun-1952

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 16-dic-1954

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 06-jul-1956

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EXTRAORDINARIA, 29-nov-1960

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR SUPRESION DE ENTIDADES PUBLICAS, 03-mar-1970

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-mar-1970

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 16-jul-1976

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 28-jun-1977

Gaceta Judicial, EXISTENCIA DE DESPIDO INTEMPESTIVO, 25-nov-1980

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 30-mar-1982

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 17-dic-1982

Gaceta Judicial, ELEMENTOS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 28-jul-1983

Gaceta Judicial, FECHA DE DESPIDO INTEMPESTIVO, 24-oct-1983

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 05-dic-1983

Gaceta Judicial, CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 15-jun-1984

Gaceta Judicial, DUPLICIDAD DE INDEMNIZACIONES LABORALES, 21-mar-1985

Gaceta Judicial, DESPIDO DE TRABAJO EN CAMPAMENTO, 02-jun-1987

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO O VISTO BUENO, 23-sep-1987

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR HECHO IMPEDITIVO, 09-dic-1987

Gaceta Judicial, CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-mar-1989

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 24-nov-1989

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-ago-1990

Gaceta Judicial, LAS INDEMNIZACIONES LABORALES SON ACUMULATIVAS Y COPULATIVAS, 11-may-1994

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-jun-1994

Gaceta Judicial, CONFIGURACION DEL DESPIDO, 09-sep-1997

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 03-feb-1998

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO DE CUADRILLA, 03-mar-1998

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO Y COMITE OBRERO PATRONAL, 13-may-1998

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 01-jul-1998

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CONCLUSIONES, 28-oct-1998

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO EN DESCANSO POSTERIOR AL PARTO, 06-may-1999

Gaceta Judicial, CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-jun-1999

Gaceta Judicial, ACTA DE INSPECCION DE INSPECTOR DEL TRABAJO, 25-sep-2002

Gaceta Judicial, PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 22-ene-2003

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 10-abr-2003

Gaceta Judicial, FALTA DE PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, 20-jul-2004

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR FAX, 10-nov-2004

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO INDIRECTO, 01-feb-2006

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 29-mar-2007

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 13-sep-2007

Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES, 06-nov-2007

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES DE NOTARIO, 17-abr-2009

Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 23-abr-2009

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES INDOLE LABORAL, 05-jun-2009

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 17-jul-2009

Gaceta Judicial, RECURSO DE APELACION POR DESPIDO, 28-jul-2009

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 17-feb-2011

Gaceta Judicial, TERMINACION LABORAL UNILATERAL, 27-abr-2011

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 23-may-2011

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-ago-2011

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 13-sep-2011

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-sep-2011

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 27-sep-2011

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 14-mar-2012

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 21-mar-2012

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 02-abr-2012

Gaceta Judicial, JURAMENTO DEFERIDO EN MATERIA LABORAL, 27-abr-2012

Gaceta Judicial, ACTA DE FINIQUITO, 07-may-2012

Gaceta Judicial, JUICIO DE DESPIDO INTEMPESTIVO, 31-ene-2013

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO, 26-mar-2013

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES, 15-may-1997

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

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 18-ene-1946

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 30-abr-1948

Gaceta Judicial, CAMBIO DE LABORES, 23-ene-1951

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO, 13-jun-1968

Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION LABORAL, 19-nov-1975

Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION LABORAL, 11-oct-1976

Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR, 09-dic-1981

Gaceta Judicial, VISTO BUENO POR CAMBIO DE OCUPACION, 29-ago-1983

Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE LABORES, 05-feb-1992

Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR, 27-ago-1992

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION, 15-nov-1994

Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE OCUPACION, 26-ene-1995

Gaceta Judicial, CAMBIO DE FUNCIONES DEL TRABAJADOR, 28-mar-1996

Gaceta Judicial, CAMBIO DE CARGO DEL TRABAJADOR, 28-mar-1996

Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, 30-oct-1996

Gaceta Judicial, CAMBIO DE OCUPACION, 09-abr-1998

Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE OCUPACION, 13-mar-2001

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION, 05-jun-2003

Gaceta Judicial, DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION, 23-jul-2003

Gaceta Judicial, DESPIDO POR CAMBIO DE LABORES DEL TRABAJADOR, 27-abr-2004

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

mismos efectos que el desahucio.

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

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, LIQUIDACION DE EMPRESA Y RELACION LABORAL, 24-mar-1954

Gaceta Judicial, LIQUIDACION DE NEGOCIO, 14-dic-1988

Gaceta Judicial, EXCLUSION DE FUNCIONARIOS DEL CONTRATO COLECTIVO, 04-feb-2003

Gaceta Judicial, REMUNERACIONES POR CIERRE DE EMPRESA, 24-feb-2003

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

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

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

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

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

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

Admitida a trámite la demanda, se mandará citar en el plazo de veinticuatro horas 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 de que se disponga y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo de cuarenta y ocho horas contadas desde la citación. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

La Jueza o el Juez de Trabajo, dictarán sentencia en la misma audiencia.

Contra la sentencia que admita la ineficacia será admisible el recurso de apelación con efecto devolutivo.

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

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

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

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

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

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

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 11, 43, 332

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 188, 568, 577, 593

CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, Arts. 115, 118, 401, 402

CODIGO ORGANICO GENERAL DE PROCESOS, COGEP, Arts. 4, 6, 93, 132, 143, 152, 158, 233, 261

LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES, LOD, Arts. 51

CODIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL, COIP, Arts. 282

LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, Arts. 41

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

Parágrafo 1ro.
Del fondo de reserva

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

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

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

Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 282

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 06-may-1958

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 22-abr-1966

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DE CHOFER AFILIADO A SECCION B, 17-ene-1973

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

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

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

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 327

Jurisprudencia:

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

Art. 199.- Efectos del pago indebido de fondo de reserva.- El trabajador no podrá disponer del fondo de reserva sino en los casos expresamente determinados en este Código. Toda transacción, pago o entrega que quebrantare este precepto será nulo y no dará al empleador derecho alguno para reclamar la devolución de lo pagado o entregado.

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326

Art. 200.- Garantías para el fondo de reserva.- El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,
2. El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el parágrafo segundo de este capítulo.

Art. 201.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del

fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

Nota: Artículo reformado por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 644 de 29 de Julio del 2009 .

Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 275

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 23-mar-1979

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DE NO AFILIADO AL IESS, 30-jun-1983

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA, 02-dic-1986

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

Si para recaudar los fondos de reserva el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio del trabajador.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR AGRICOLA, 28-ene-1949

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el parágrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo.

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397

Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba plena el monto de lo adeudado al trabajador, se tomará como base para la liquidación el promedio de los tres últimos años de servicio.

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 196

Parágrafo 2do.
De la disponibilidad del fondo de reserva

Art. 205.- Facultad para destinar el fondo de reserva a préstamos hipotecarios.- Los empleadores que no tuvieren la obligación de depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva, están facultados para conceder, a pedido de la mayoría de los trabajadores de la empresa o institución, y con cargo a las sumas acumuladas para atender el pago de este fondo y el de cualquier otro fondo adicional destinado a beneficios sociales y a préstamos hipotecarios a favor de sus trabajadores que tengan derecho a fondo de reserva.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, FONDO DE RESERVA DE EMPLEADOS BANCARIOS, 13-sep-1968

Art. 206.- Fines para los que se concederán los préstamos hipotecarios.- Los préstamos hipotecarios a los que se refiere el artículo anterior no podrán ser concedidos sino para uno de los siguientes fines:

a) Adquisición o construcción de casa de habitación para el trabajador que no la tuviere;
b) Adquisición de finca agrícola para el trabajador que no la tuviere; y,
c) Reparación, ampliación o mejora de la casa de habitación del trabajador, de la de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de la de sus ascendientes o descendientes.

Art. 207.- Tipo de interés y fines de inversión.- Los intereses que se estipulen no podrán ser mayores del seis por ciento anual. Se invertirán en beneficio exclusivo de los mismos trabajadores de la empresa.

Art. 208.- Obligación de contratar seguro de desgravámen.- El trabajador que obtuviere préstamo hipotecario está obligado a contratar seguro de desgravámen 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 Desgravámen Hipotecario declare caducado el seguro y terminado el contrato.

Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 70

Art. 209.- Préstamo de amortización gradual.- Si, como consecuencia del examen médico, el Departamento del Seguro de Desgravámen Hipotecario no aceptare asumir el riesgo de un deudor hipotecario, la empresa o institución podrá otorgarle un préstamo de amortización gradual.

Art. 210.- Cancelaciones.- A la muerte del deudor hipotecario o al vencimiento del plazo del contrato, el Departamento del Seguro de Desgravámen Hipotecario entregará al empleador el monto de la deuda asegurada, con lo que quedarán cancelados el contrato y la deuda hipotecaria. El empleador cancelará el gravamen.

Art. 211.- Efectos de la inversión temporal del fondo de reserva.- La inversión temporal en préstamos hipotecarios de los fondos de reserva acumulados, no modifica el derecho establecido por el artículo 200 de este Código. El empleador mantendrá las reservas necesarias para atender el pago del fondo de reserva de los trabajadores que dejaren de estar a su servicio.

Art. 212.- Tratamiento del fondo de reserva del trabajador que se separa del servicio.- Para efectos de la compensación con los préstamos que se concedieren o se hayan concedido en las condiciones

antes expresadas, el fondo de reserva del trabajador que se separe del servicio debiendo un préstamo hipotecario se dividirá en dos partes: la una, equivalente al diez por ciento, se destinará a reducir su deuda hipotecaria o pago de dividendos, y la otra, equivalente al noventa por ciento, se entregará al trabajador, según lo prescribe este Código.

Art. 213.- Caso de porcentaje mayor del diez por ciento.- El diez por ciento establecido en el artículo anterior, es sin perjuicio de que el trabajador pueda estipular contractualmente, de estimarlo conveniente a sus intereses, un porcentaje mayor.

Art. 214.- Reglamentación para operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia sobre fondos de reserva.- El Presidente de la República reglamentará previo dictamen del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, todo lo relativo a las operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia a los que se refiere este parágrafo.

Concordancias:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 69

Art. 215.- Caso de trabajadores no incorporados al Seguro Social.- Para el caso de los trabajadores aún no incorporados al Seguro Social, pero con respecto a los cuales el empleador estuviere en la obligación de depositar el fondo de reserva en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la disponibilidad del fondo de reserva se sujetará a las normas legales y reglamentarias aplicables a los afiliados.

Parágrafo 3ro.
De la jubilación

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US $ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US $ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Nota: En el primer inciso del numeral 2 del artículo 216, se dice: "remuneración básica mínima unificada medio", debiendo corregirse por la siguiente expresión: "remuneración básica unificada media. Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 340 de 23 de Agosto del 2006 .

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.

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, REVISION DE JUBILACION PATRONAL, 03-feb-1942

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 01-jun-1951

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 18-may-1955

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 07-jul-1955

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 16-may-1957

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 18-may-1960

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 14-oct-1964

Gaceta Judicial, RELIQUIDACION DE JUBILACION PATRONAL, 30-mar-1965

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 21-ago-1965

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 29-jun-1966

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 23-ago-1967

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 21-feb-1968

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 27-ago-1968

Gaceta Judicial, JUBILACION CONTRACTUAL Y DEL IESS, 26-may-1970

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 14-sep-1972

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 22-ago-1973

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 29-ene-1975

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 09-jun-1975

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 24-sep-1975

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 09-nov-1978

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 20-nov-1978

Gaceta Judicial, REVISION DE LA JUBILACION PATRONAL, 29-ene-1979

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL PREMATURA, 31-ago-1981

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 18-feb-1986

Gaceta Judicial, COMPENSACION DE LA JUBILACION PATRONAL, 26-feb-1986

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 31-jul-1986

Gaceta Judicial, PRESCRIPCION DE JUBILACION PATRONAL, 21-ago-1986

Gaceta Judicial, PRESCRIPCION EN JUBILACION PATRONAL, 21-mar-1989

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EN UNA TRANSNACIONAL, 30-sep-1992

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, SENTENCIA 1, 15-nov-1994

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, SENTENCIA 2, 15-nov-1994

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 19-dic-1994

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 30-ago-1995

Gaceta Judicial, RECLAMO DE JUBILACION PATRONAL, 06-jun-1996

Gaceta Judicial, BONO DE JUBILACION, 18-jun-1997

Gaceta Judicial, RENUNCIA PARA ACOGERSE A LA JUBILACION, 09-jul-1997

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL POR 25 AÑOS, 10-sep-1997

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL PROPORCIONAL, 13-ene-1998

Gaceta Judicial, ADICIONALES A LA JUBILACION PATRONAL, 13-ene-1998

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL PROPORCIONAL, 26-oct-1998

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EN FORMA MENSUAL, 26-oct-1998

Gaceta Judicial, HABER DE LA JUBILACION PATRONAL, 07-dic-1998

Gaceta Judicial, PAGO DE JUBILACION PATRONAL, 22-feb-1999

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 24-feb-1999

Gaceta Judicial, DOBLE JUBILACION, PATRONAL Y DEL IESS, 24-mar-1999

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EXTRAORDINARIA, 14-abr-1999

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 13-may-1999

Gaceta Judicial, TRANSACCION LABORAL, 21-jun-1999

Gaceta Judicial, IMPUGNACION DE VISTO BUENO LABORAL, 26-jul-1999

Gaceta Judicial, LA JUBILACION LABORAL ES IMPRESCRIPTIBLE, 12-oct-1999

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL Y DEL IESS, 22-feb-2000

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 28-feb-2000

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL NEGOCIADA EN CONTRATO COLECTIVO, 16-mar-2000

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL POR ACTA DE FINIQUITO, 11-sep-2000

Gaceta Judicial, AÑOS COMPLETOS PARA LA JUBILACION PATRONAL, 25-sep-2000

Gaceta Judicial, TRACTO SUCESIVO DE LA JUBILACION PATRONAL, 15-nov-2000

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL EXTRAORDINARIA, 15-may-2001

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL A HEREDEROS, 16-may-2001

Gaceta Judicial, PAGO DE LA JUBILACION PATRONAL, 20-jun-2001

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 22-oct-2001

Gaceta Judicial, RELIQUIDACION DE LA PENSION JUBILAR PATRONAL, 05-feb-2002

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 30-jul-2002

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

Gaceta Judicial, REITERACION DE DEMANDAS DE JUBILACION PATRONAL, 02-abr-2003

Gaceta Judicial, AJUSTE DE JUBILACION PATRONAL, 10-feb-2004

Gaceta Judicial, REVISION DE PENSION DE JUBILACION PATRONAL, 09-mar-2004

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 13-abr-2004

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 26-feb-2007

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 26-jul-2007

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 22-ene-2009

Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 11-mar-2009

Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 11-mar-2009

Gaceta Judicial, RECLAMACION POR CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, 29-abr-2009

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES LABORALES, 10-sep-2009

Gaceta Judicial, PENSION JUBILAR, 29-sep-2011

Gaceta Judicial, JUBILACION POR DESPIDO, 10-oct-2011

Gaceta Judicial, CALCULO PENSION, 09-ene-2013

Gaceta Judicial, PAGO DE PENSION JUBILAR MINIMA, 20-mar-2013

Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo.

Art. 218.- Tabla de coeficientes.- La tabla de coeficientes a la que se refiere la regla primera del artículo 216, es la siguiente:

ANEXO No. 1
TABLA DE COEFICIENTES

EDAD AL DETERMINAR COEFICIENTE VALOR
LA RENTA 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
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..

Art. 219.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

TITULO II
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I
De su naturaleza, forma y efectos

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

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

Nota: Inciso segundo, agregado por artículo 36 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 326

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO COLECTIVO, 31-jul-1974

Gaceta Judicial, EL CONTRATO COLECTIVO ES LEY PARA LAS PARTES, 24-jun-1994

Gaceta Judicial, RECLAMO PREVIO AL COMITE OBRERO PATRONAL, 15-nov-1994

Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO, 02-sep-1998

Gaceta Judicial, EFECTO RETROACTIVO DE CONTRATO COLECTIVO, 08-sep-1998

Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO 2, 28-sep-1999

Gaceta Judicial, CONFLICTO ENTRE CODIGO DE TRABAJO Y CONTRATO COLECTIVO, 11-ene-2000

Gaceta Judicial, APLICACION DE CONTRATO COLECTIVO, 28-sep-2000

Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, 29-oct-2002

Gaceta Judicial, INTERPRETACION DE CONTRATO COLECTIVO, 05-abr-2006

Gaceta Judicial, CONTRATOS COLECTIVOS NO AMPARAN A EMPLEADOS SUJETOS AL SERVICIO CIVIL, 24-may-2006

Gaceta Judicial, JUICIO DE CONTRATOS COLECTIVOS, 24-may-2006

Gaceta Judicial, CONTRATOS COLECTIVOS NO AMPARAN A EMPLEADOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA, 24-may-2006

Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 23-sep-2008

Art. 221.- Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, BONIFICACION GRATUITA DE SINDICATO A JUBILADOS, 15-oct-2003

Art. 222.- Justificación de la capacidad para contratar.- Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

Art. 223.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 224.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1. Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.
2. Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.
3. Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.
4. Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.
5. Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.
6. Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.

Nota: Incisos segundo al tercero, agregados por artículo 59 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 225

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, Arts. 3, 29, 97, 98

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 69

LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO, Arts. 9, 77, 80

CODIGO CIVIL (TITULO PRELIMINAR), Arts. 9

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP, Arts. 29, 114

Art. 225.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código.

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Art. 226.- Contenido de la reclamación.- La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;
4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

Art. 227.- Término para contestar.- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

Art. 228.- Contestación a la reclamación.- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;
2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;
3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;
4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
5. El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

Art. 229.- Contestación totalmente favorable.- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Art. 230.- Audiencia de conciliación.- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 476, 477 y 478 de este Código.

Art. 231.- Término de indagaciones y resolución.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Art. 233.- Prohibición de despido de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

Nota: Artículo reformado por artículo 37 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES EN LEYES POSTERIORES AL CONTRATO, 27-ago-1940

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION PREVISTA EN CONTRATO COLECTIVO, 28-oct-1998

Art. 234.- Archivo del pliego de peticiones.- Si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo.

Art. 235.- Declaratoria de huelga.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.

Art. 236.- Formalidades del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

Art. 237.- Contenido del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. Los descansos y vacaciones;
5. El subsidio familiar; y,
6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RETROACTIVIDAD DE CONTRATO COLECTIVO 1, 25-ago-1999

Art. 238.- Ambito del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

Art. 239.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RECLAMO DE INDOLE LABORAL, 16-mar-2009

Art. 240.- Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.

Art. 241.- Suspensión temporal de los contratos colectivos.- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

Art. 242.- Acciones provenientes del contrato colectivo.- Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ACCIONES PROVENIENTES DEL CONTRATO COLECTIVO, 28-may-1985

Art. 243.- Disolución de la asociación de trabajadores.- En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, DISOLUCION DE COMITE DE TRABAJADORES, 03-sep-2007

Art. 244.- Preeminencia del contrato colectivo.- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, LA CONTRATACION COLECTIVA AMPARA A TODOS LOS TRABAJADORES, 12-jul-2007

Art. 245.- Representantes de las asociaciones de trabajadores.- En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años.

Art. 246.- Efectos de la nulidad de los contratos.- La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 de este Código para los individuales.

Art. 247.- Límite del amparo de los contratos colectivos.- Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, NIVEL DIRECTIVO Y RELACION LABORAL, 26-ene-1995

Gaceta Judicial, FUNCIONARIOS CON NIVEL DIRECTIVO, 13-mar-2001

Gaceta Judicial, EXCLUSION DEL CONTRATO COLECTIVO, 06-jun-2002

Gaceta Judicial, EXCLUSION DE FUNCIONARIOS DEL CONTRATO COLECTIVO, 04-feb-2003

Gaceta Judicial, EXCLUSION DE DIRECTIVOS DE CONTRATO COLECTIVO, 12-jun-2003

Gaceta Judicial, EXCLUSION DE BENEFICIARIOS DEL CONTRATO COLECTIVO, 03-jun-2004

Gaceta Judicial, EXCLUSION DE CONTRATO COLECTIVO, 12-nov-2004

Gaceta Judicial, PERSONAS QUE DESEMPEÑAN FUNCIONES DIRECTIVAS, 27-jun-2007

Gaceta Judicial, PROCEDIMIENTO ORAL LABORAL, 18-ago-2008

Capítulo II
De la revisión, de la terminación y del incumplimiento del contrato colectivo

Art. 248.- Revisabilidad de los contratos colectivos.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES, 23-feb-2000

Gaceta Judicial, DISMINUCION DE BENEFICIOS POR CONTRATO COLECTIVO, 21-ago-2003

Art. 249.- Facultad del empleador.- Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.

Art. 250.- Causales de terminación de los contratos colectivos.- Los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 de este Código.

También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Art. 251.- Efectos del incumplimiento del contrato colectivo.- En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo por una de las partes, se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

Capítulo III
Del contrato colectivo obligatorio

Art. 252.- Obligatoriedad del contrato colectivo.- Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado

por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviere por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen.

Art. 253.- Petición de obligatoriedad de un contrato.- Los empleadores o los trabajadores, cuando se hallaren en el caso del artículo anterior, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas.

A este fin, presentarán solicitud al Ministro de Trabajo y Empleo, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección Regional del Trabajo, de que los solicitantes constituyen la mayoría contemplada en el artículo precedente, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia.

Art. 254.- Oposición a la obligatoriedad del contrato.- Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el inspector del trabajo, quien la remitirá a la Dirección Regional del Trabajo para los fines del artículo 256 de este Código.

Art. 255.- Declaratoria de obligatoriedad.- Transcurrido el término de quince días sin haberse presentado oposición, el contrato colectivo, mediante decreto ejecutivo, será declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a leyes de orden público.

Art. 256.- Trámite de la oposición.- Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección Regional del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministro del Trabajo y Empleo, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.

Art. 257.- Aplicación del contrato.- El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Art. 258.- Fijación del plazo de vigencia.- El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, computada según el artículo 252, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.

Art. 259.- Revisión del contrato.- Dentro del plazo de tres meses señalados en el artículo anterior y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes a las que se refiere el artículo 252 de este Código.

Art. 260.- Fin del contrato colectivo obligatorio.- La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.

Art. 261.- Acción de daños y perjuicios.- La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, SANCIONES EN CONTRATO COLECTIVO, 19-oct-1964

TITULO III
DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

Capítulo I
Del servicio doméstico

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- 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.

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

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 91

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, SERVICIO DOMESTICO, 21-ene-1971

Gaceta Judicial, SERVICIO DOMESTICO A ABUELOS POR NIETA, 23-abr-1974

Gaceta Judicial, ASIGNATARIO TESTAMENTARIO Y SERVICIO DOMESTICO, 09-abr-1992

Art. 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.-Nota: Artículo derogado por artículo 38 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 265.- Modalidad contractual.- Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora.

Nota: Artículo sustituido por artículo 39 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 14, 15, 188

Art. 266.-Nota: Artículo derogado por artículo 40 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 267.- Caso del fallecimiento del empleador.- Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RESPONSABILIDAD LABORAL DE HEREDEROS, 25-ene-1961

Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

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

Concordancias:

CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Arts. 91

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, Arts. 26, 46, 326

Art. ... .- A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012 .

Art. 269.-Nota: Artículo derogado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 797 de 26 de Septiembre del 2012 .

Art. 270.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

Capítulo II
Del trabajo a domicilio

Art. 271.- Trabajo a domicilio.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.

Art. 272.- Trabajadores a domicilio.- Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar.

Art. 273.- Trabajo familiar.- Entiéndese por "trabajo familiar" el que se realiza por persona de una familia, bajo la dirección de uno de sus miembros, siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RECLAMACIONES DE INDOLE LABORAL, 07-sep-2009

Art. 274.- Empleadores en el trabajo a domicilio.- Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio, los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.

Art. 275.- Registro de trabajadores.- El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir.

El registro estará a la disposición de los inspectores del trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.

Nota: Inciso primero reformado por artículo 41 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 276.- Libreta de trabajo.- Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.

Art. 277.-Nota: Artículo derogado por artículo 42 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 278.- Multas a los trabajadores.- El Juez del Trabajo, a petición del empleador, podrá imponer multas a los trabajadores por la obra defectuosa. Ninguna multa será mayor a la sexta parte de la remuneración pagada por ella.

Art. 279.- Fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes de la comisión y, en caso de empate, decidirá el presidente.

Art. 280.- Factores para la fijación de los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Las comisiones, al fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas para el trabajo a domicilio tendrán en cuenta, además de las circunstancias determinadas en el artículo 126 de este Código, las siguientes:

1. La naturaleza del trabajo;
2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;
3. El sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y,
4. El valor del material e instrumentos de labor necesarios al trabajador para la ejecución de su trabajo.

Art. 281.- Pago íntegro del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada.- Los sueldos, salarios básicos o remuneraciones básicas mínimas unificadas fijados por la comisión deberán ser pagados íntegramente al trabajador, sin ninguna deducción para retribución del empresario, contratista, etc.

Art. 282.- Publicación de las decisiones.- Las decisiones de las comisiones previstas en el artículo 279 de este Código serán publicadas en el Registro Oficial y, además, en cualquier otra forma que determinen las Direcciones Regionales del Trabajo. La tarifa de salarios se fijará en los locales en donde se haga la entrega de los materiales a los trabajadores, y en el recibo de las obras entregadas por éstos después de la ejecución del trabajo.

Art. 283.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Respecto del trabajo a domicilio, además de las atribuciones generales, corresponde también a los inspectores del trabajo:

1. Comprobar que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 276 de este Código, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;
2. Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,
3. Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre.

Nota: Numeral 1 reformado por artículo 43 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 82, 83, 84

Art. 284.- Caso de enfermedad contagiosa.- Si los inspectores tuvieren conocimiento de la existencia de un caso de enfermedad contagiosa en los locales donde se realice el trabajo a domicilio, deberán dar parte a la Dirección Regional del Trabajo y a la autoridad sanitaria, para los fines que prescriben las leyes del ramo.

Capítulo III
De los artesanos

Art. 285.- A quiénes se considera artesanos.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

Nota: Inciso segundo, reformado por artículo 44 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

LEY DE FEDERACION DE ABOGADOS DEL ECUADOR, Arts. 1

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL ARTESANAL, 11-jul-1973

Art. 286.- Maestro de taller.- Para ser maestro de taller se requiere:

1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;
2. Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,
3. Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal de operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller.

Art. 287.- Artesano autónomo.- Se considera artesano autónomo al que ejerce su oficio o arte manual, por cuenta propia, pero sin título de maestro, ni taller.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ARTESANO CALIFICADO, 03-jun-1985

Art. 288.- Operario.- Operario es el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz.

Art. 289.- Contratista.- La persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, TRABAJO ARTESANAL, 29-abr-1987

Art. 290.- Facultades de artesanos y aprendices.- Los maestros debidamente titulados y los artesanos autónomos podrán ejercer el artesanado y mantener sus talleres. Los aprendices u operarios podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Art. 291.- Obligaciones de los artesanos autónomos.- Los artesanos autónomos para ejercer sus actividades profesionales, deberán cumplir el requisito puntualizado en el numeral 3 del artículo 286 de este Código.

Art. 292.- Título de maestro de taller.- El título de maestro de taller puede obtenerse en los establecimientos técnicos oficiales y en los autorizados por la ley, o ante el tribunal designado conforme al reglamento pertinente que dicte la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de acuerdo con los Ministerios de Educación y Cultura, y de Trabajo y Empleo.

Decláranse válidos los títulos de maestro de taller conferidos tanto por la Junta de Defensa del Artesano, como por los tribunales presididos por el Juez del Trabajo, con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

Art. 293.- Maestro de taller es empleador.- El maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano.

Art. 294.- Repútase contrato de trabajo.- Para los fines concernientes a la jurisdicción y procedimiento, repútase contrato de trabajo aquel por el cual un artesano se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el

contratista.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1930

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO DE CONSTRUCCION LABORAL, 29-jul-1943

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 11-ene-1957

Gaceta Judicial, CONTRATOS DE OBRA CIERTA CON ARTESANOS, 20-oct-1966

Gaceta Judicial, CONTRATO POR OBRA CIERTA, 16-ene-1974

Art. 295.- Responsabilidad del artesano.- Todo artesano es responsable de la entrega de la obra que se compromete a ejecutar. Caso de no entregarla el día señalado, el contratista tendrá derecho a la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

El monto de la rebaja no puede exceder del precio de la obra.

Art. 296.- Normas para el caso de que el contratista no retire la obra.- Si el artesano hubiere concluido la obra dentro del término convenido y el contratista no la retirare dentro de los ocho días siguientes a su vencimiento, se observará estas reglas:

1. El artesano que hubiere suministrado los materiales podrá, a su arbitrio, exigir que se le reciba la obra o venderla por su cuenta. Del producto de la venta devolverá, sin interés, los anticipos y tendrá derecho a una indemnización equivalente al diez por ciento del precio pactado, sea cual fuere el valor en que la vendiere;
2. Si los materiales hubieren sido suministrados en su totalidad por el contratista, el artesano no podrá venderla y la consignará ante el Juez del Trabajo, quien notificará a la otra parte para que la retire pagando su precio.

Transcurridos cinco días desde la notificación, dicha autoridad ordenará la venta de la obra en subasta.

Del producto de la venta se pagará al artesano el precio estipulado deducidos los anticipos, más una indemnización del uno por ciento sobre el precio de la obra, por cada día de retardo en el pago.

El saldo, si lo hubiere, se entregará al contratista;

3. Si los materiales hubieren sido suministrados por las dos partes, el artesano no podrá vender la obra por su cuenta y deberá consignarla, procediéndose como en el caso anterior.

Del producto de la venta se descontará a favor del artesano el valor de sus materiales.

Si el valor de los materiales proporcionados por el artesano fuere considerablemente superior al de los suministrados por el contratista, el juez podrá ordenar la venta después de tres días de hecha la notificación a que se refiere el inciso primero del numeral anterior;

4. En los casos de las reglas 1 y 3 de este artículo, el contratista podrá retirarla en cualquier tiempo antes de la venta, pagando al artesano el precio pactado y la correspondiente indemnización; y,
5. Para la subasta de la obra, el juez nombrará a un perito que la avalúe, dará aviso por la prensa señalando el día de la subasta y procederá a la venta sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

Art. 297.- Obra no realizada con sujeción al contrato.- Si el contratista alegare que la obra no ha sido realizada de acuerdo con las estipulaciones del contrato, el juez designará peritos para su reconocimiento.

El juez apreciará los informes periciales y las pruebas que se presentaren y fallará con criterio judicial, atendiendo a la índole de la obra, al precio pactado y a las demás circunstancias del caso.

Ver LIQUIDACION TEMPORAL DE FILANBANCO, Gaceta Judicial. Año I. Serie XVIII. Nro. 6. Pág 1. (Quito, 28 de Enero de 2009).

Art. 298.- Falta de estipulación de precio.- Si los contratantes no hubieren estipulado precio regirá el corriente en plaza para la misma especie de obra, o se lo fijará por avalúo pericial.

Art. 299.- Cesación del trabajo.- El contratista podrá ordenar la cesación del trabajo pagando al artesano los gastos, el valor de la parte confeccionada y una indemnización que, en caso de desacuerdo, fijará el juez. En cuanto al valor de lo trabajado, se estará al avalúo de peritos nombrados por el citado funcionario.

Art. 300.- Responsabilidad por pérdida o deterioro de material.- Si los materiales hubieren sido suministrados por el contratista, el artesano no será responsable de su pérdida o deterioro sino cuando fuere por culpa suya o por la de sus operarios o aprendices.

Art. 301.- Alegación de nulidad.- Para los contratos a los que se refiere el artículo 294 de este Código no rigen las prescripciones del artículo 40 de este Código. En estos casos, la nulidad podrá ser alegada según las reglas generales, por cualquiera de las partes.

Tampoco se aplicará lo prescrito en el Capítulo "Del Procedimiento", acerca del juramento deferido.

Art. 302.- Obligaciones de los artesanos calificados.- Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código.

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos, con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

Los operarios gozarán también de vacaciones y rige para ellos la jornada máxima de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Código.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, ARTESANO CALIFICADO, 11-dic-1973

Art. 303.- Indemnizaciones.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social atenderá a las indemnizaciones por accidentes y demás prestaciones a que tuvieren derecho los operarios, por medio de los fondos señalados en la Ley de Defensa del Artesano y los que en lo sucesivo se asignaren para el efecto.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, INDEMNIZACION POR ACCIDENTE DE TRABAJO, 20-may-2002

Art. 304.- Exenciones.- Los artesanos que pertenezcan a organizaciones clasistas o interprofesionales con personería jurídica gozarán de la exención a la que se refiere el inciso primero del artículo 302.

Art. ...- El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de sus sistemas de inspección, supervisará aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos de los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad, y seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de los controles que deban realizar las autoridades competentes, derivados de la aplicación de leyes específicas en la materia.

Los titulares de los derechos mineros, por su parte, tienen la obligación de precautelar la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de programas preventivos, de protección, capacitación y vigilancia de la salud, trazados sobre la base de la identificación de los riesgos propios de todas las fases de su actividad y sometidos a aprobación de la autoridad competente.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 60, publicada en Registro Oficial Suplemento 387 de 30 de Octubre del 2006 .

Capítulo IV
De los empleados privados

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, 19-dic-1944

Gaceta Judicial, OBRERO AGRICOLA, 24-abr-1951

Gaceta Judicial, LUCRO EN LA ACTIVIDAD PATRONAL, 21-mar-1990

Gaceta Judicial, SUBORDINACION LABORAL, 30-ene-2003

Art. 306.- Servicios inmateriales.- Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los que mediante remuneración escriben para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, histriones y cantores, se sujetarán a las disposiciones de este capítulo sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales.

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1947

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, EMPLEADO PUBLICO Y OBRERO: DIFERENCIAS, 29-ago-1975

Art. 307.- Alcance de las disposiciones de este capítulo.- Las disposiciones de este capítulo no se refieren a quienes conforme a la ley tengan el carácter de empleados públicos, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 10 y 316 de este Código.

Art. 308.- Mandatario o empleado.- Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.

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

Concordancias:

CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2020

CODIGO DE COMERCIO, Arts. 136

LEY DE CAMARAS DE COMERCIO, Arts. 13, 25

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 14-ago-1951

Gaceta Judicial, MANDATARIO Y CONTRATISTA, 16-abr-1964

Gaceta Judicial, MANDATARIO O RELACION LABORAL, 09-may-1969

Gaceta Judicial, APODERADO GENERAL O FACTOR, 07-jun-1973

Gaceta Judicial, APODERADO SIN RELACION LABORAL, 14-mar-1975

Gaceta Judicial, JUBILACION PATRONAL, 24-sep-1975

Gaceta Judicial, EL LABERINTO LEGAL EL GERENTE GENERAL, 13-nov-1975

Gaceta Judicial, GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, 02-dic-1975

Gaceta Judicial, MANDATARIO O EMPLEADO, 15-mar-1976

Gaceta Judicial, PATRONO GERENTE SIN INSCRIPCION DE NOMBRAMIENTO, 25-may-1976

Gaceta Judicial, CAMBIO DE TRABAJADOR A REPRESENTANTE PATRONAL, 23-feb-1979

Gaceta Judicial, EL GERENTE GENERAL, 17-jul-1981

Gaceta Judicial, GERENTE DE SUCURSAL, 26-ago-1981

Gaceta Judicial, MANDATARIO LABORAL O GERENTE, 16-jul-1986

Gaceta Judicial, GERENTE DE COOPERATIVA, 24-abr-1987

Gaceta Judicial, GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, 21-nov-1988

Gaceta Judicial, GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, 25-jul-1990

Gaceta Judicial, EL GERENTE DE LA EMPRESA, 16-abr-1997

Gaceta Judicial, EL GERENTE, 25-feb-1998

Gaceta Judicial, GERENTE DE VENTAS, 01-abr-1998

Art. 309.- Contrato escrito obligatorio.- Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito.

Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo visto bueno, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

Nota: Artículo sustituido por artículo 45 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Concordancias:

CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 45, 169, 172, 173

Capítulo V
De los agentes de comercio y corredores de seguros

Art. 311.-Nota: Artículo derogado por artículo 46 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 312.-Nota: Artículo derogado por artículo 46 de la Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 483 de 20 de Abril del 2015 .

Art. 313.- Son empleados privados.- Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este Código.

Concordancias:

CODIGO DE COMERCIO, Arts. 374

CODIGO ORGANICO MONETARIO Y FINANCIERO LIBRO III LEY GENERAL SEGUROS, Arts. 7

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CORREDORES DE SEGUROS Y AGENTES VIAJEROS, 03-feb-1958

Gaceta Judicial, COMISION CONTRACTUAL POR VENTAS, 05-mar-1959

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL O MERCANTIL DEL AGENTE DE VENTAS, 21-jul-1959

Gaceta Judicial, AGENTE COMISIONISTA, 11-sep-1974

Gaceta Judicial, AGENTE VIAJERO LABORAL, 12-may-1976

Gaceta Judicial, AGENTE VIAJERO, 20-sep-1977

Gaceta Judicial, COMISIONISTA MERCANTIL O LABORAL, 31-ene-1991

Art. 314.- Contrato escrito.- Los contratos de trabajo entre personas naturales o jurídicas con los agentes viajeros, así como con los agentes corredores de seguros y agentes residentes, se celebrarán, necesariamente, por escrito.

Art. 315.- Regulación de las obligaciones del empleador.- En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero, o un mismo agente o corredor de seguros o un agente residente trabajaren para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de éstas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO DE COMISION MERCANTIL, 29-mar-1979

Capítulo VI
Trabajo en empresas de transporte

Art. 316.- A quiénes comprende este capítulo.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CHOFER DE BUS URBANO, 16-feb-1977

Gaceta Judicial, CONTRATO DE ARRENDAMIENTO Y RELACION LABORAL, 18-abr-1978

Gaceta Judicial, CHOFER PROFESIONAL Y AGENTE VENDEDOR, 04-dic-1987

Art. 317.- Choferes amparados por este capítulo.- Los choferes que presten servicios al Estado, a los consejos provinciales y a los concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro, están amparados por las disposiciones de

este capítulo.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CHOFER SPORTMAN EN ACTIVIDAD LUCRATIVA, 22-sep-1977

Gaceta Judicial, CHOFER DE COLEGIO FISCAL, 22-ene-1979

Gaceta Judicial, CHOFER SPORTMAN, 16-jul-1979

Gaceta Judicial, CHOFER DE MINISTERIO, 11-mar-1985

Art. 318.- Porcentaje de trabajadores nacionales.- En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos.

Art. 319.- Libreta del trabajador de transporte.- Todo trabajador de transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario de vehículos, cuyo formato lo suministrará la Dirección Regional del Trabajo y de la que constará:

1. El nombre y la edad del trabajador;
2. Su nacionalidad y domicilio;
3. Las fechas de ingreso y cese;
4. El salario o sueldo;
5. El cargo que desempeña y la clase y número del vehículo; y,
6. El número y fecha del brevet o autorización del manejo.

Art. 320.- Obligatoriedad de la libreta.- El empleador no podrá ocupar trabajadores que carezcan de esta libreta.

Art. 321.- Obligación del conductor.- Es obligación del conductor llevar la libreta consigo, bajo multa que le impondrá la autoridad del trabajo, según el reglamento correspondiente.

Art. 322.- Prohibición de traslado.- Los trabajadores que presten sus servicios para transporte en circunscripciones territoriales determinadas, no estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a las reglas que establece este Código, o a las convenidas en el contrato de trabajo.

Art. 323.- No comprende a los trabajadores de transporte.- No comprende a los trabajadores de transporte la prohibición que contempla el artículo 82 de este Código.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, 10-feb-1977

Art. 324.- Duración del viaje.- No es necesario que en el contrato se determine exactamente la duración del viaje para el cual el trabajador presta sus servicios, pues bastará que se indique geográficamente el término del viaje.

Art. 325.- Jornadas especiales de trabajo.- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

La empresa o el propietario de vehículos hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, RELACION LABORAL, 03-mar-1950

Gaceta Judicial, HORAS EXTRAS DE CHOFERES EN SERVICIO DE TRANSPORTE, 15-abr-1964

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

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, TRABAJOS SUPLEMENTARIOS, 22-jul-1996

Art. 327.- No serán horas extraordinarias.- No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidente de que fuera culpable.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, TRABAJOS EXTRAORDINARIOS, 15-jul-1996

Art. 328.- Escalafón de trabajadores.- Las empresas de transporte deberán establecer un escalafón de sus trabajadores y sujetarlos a riguroso ascenso por antigüedad y méritos.

Art. 329.- Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de substancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Art. 330.- Normas en caso de huelga.- En caso de huelga de los trabajadores de transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio hagan necesaria esta medida.

Capítulo VII
Del trabajo agrícola

Parágrafo 1ro.
Del empleador y del obrero agrícola

Art. 331.- Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola.

Concordancias:

LEY DE DESARROLLO AGRARIO, Arts. 26, 27, 43

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, MAYORDOMO, 26-jun-1959

Gaceta Judicial, TRABAJADOR AGRICOLA, 28-abr-1975

Gaceta Judicial, CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES, 01-dic-1976

Gaceta Judicial, APARCERIA, 12-abr-1985

Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

Art. 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, VENTA DE PRIMICIAS, 24-jun-1879

Gaceta Judicial, CONTRATO DE APARCERIA, 02-may-1944

Gaceta Judicial, MAYORDOMO, 11-mar-1950

Gaceta Judicial, TRABAJO AGRICOLA DE ARRIMADOS, 03-feb-1966

Art. 334.- Jornalero.- Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, CONTRATO DE APARCERIA, 10-dic-1968

Art. 335.- Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.

Parágrafo 2do.
De los jornaleros y destajeros

Art. 336.- Fijación de salarios mínimos.- Los salarios mínimos de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo.

Art. 337.- Reducción del salario por alimentación.- En caso de que el jornalero tenga derecho a la alimentación según el contrato, se estará a lo pactado en cuanto a la deducción que debe hacerse del salario por este concepto.

La deducción no podrá ser superior al veinticinco por ciento del salario mínimo.

El inspector del trabajo, a solicitud del obrero agrícola, regulará el descuento en caso de desacuerdo entre los contratantes.

En ningún caso, el trabajador recibirá en dinero un salario inferior al mínimo legal.

Art. 338.- Duración de la jornada.- En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos, se observarán las disposiciones generales sobre la materia.

Jurisprudencia:

Gaceta Judicial, INDEMNIZACIONES LABORALES, 01-abr-1946

Art. 339.- Obligaciones del obrero agrícola.- Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero o destajero:

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;
2. Devolver los útiles que le hubieren entregado;