



# MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

## REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO.

Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de Diciembre del 2005.

### 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 reformativas 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 subtulado "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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos 552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector.

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

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

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver INCOMPETENCIA POR LA MATERIA, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 13. Pág. 1246. (Quito, 13 de Marzo de 1957).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 8. Pág. 1593. (Quito, 24 de Febrero de 1975).

Ver RELACION LABORAL CONTRADICHA POR EL TRIBUNAL CONTENCIOSO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3057. (Quito, 1 de Marzo de 1977).

Ver INQUILINO O GUARDIAN, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3191. (Quito, 28 de Marzo de 1977).

Ver NEXO JURIDICO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 4. Pág. 836. (Quito, 16 de Diciembre de 1983).

Ver EMPLEADOS CIVILES EN LAS EMPRESAS DE LAS FUERZAS ARMADAS, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 352. (Quito, 24 de Junio de 1994).

Ver REGIMEN LABORAL Y POLICIAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 649. (Quito, 15 de Noviembre de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 23.**

\* CODIGO PENAL: **Art. 209.**

Ver SERVICIOS LICITOS LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 6. Pág. 1170. (Quito, 4 de Junio de 1974).

Ver LABORES DE SERVICIO SOCIAL A LA COMUNIDAD, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3477. (Quito, 16 de Septiembre de 1987).

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

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 3. Pág. 263. (Quito, 10 de Septiembre de 1958).

Ver TRANSACCION LABORAL ANTE JUEZ, Gaceta Judicial. Año LXXIII. Serie XI. No. 7. Pág. 980. (Quito, 12 de Noviembre de 1969).

Ver ACTA TRANSACCIONAL LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1796. (Quito, 15 de Febrero de 1985).

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 10. Pág. 2323. (Quito, 29 de Noviembre de 1985).

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 458. (Quito, 12 de Abril de 1988).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2385. (Quito, 9 de Septiembre de 1997).

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág 3162. (Quito, 14 de julio de 1998).

Ver RETROACTIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3186. (Quito, 2 de septiembre de 1998).

Ver EFECTO RETROACTIVO DEL CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3198. (Quito, 8 de septiembre de 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.

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, PAGO DE REMUNERACIONES DE TRABAJO, Registro Oficial 205, de 4 de noviembre de 1976, Resolución de Corte Suprema 000.

Ver PRESUNCION DE RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 13. Pág. 2975. (Quito, 11 de Noviembre de 1986).

Ver PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 414. (Quito, 8 de Febrero de 1988).

Ver IMPULSO DEL PROCESO EN JUICIOS LABORALES, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1912. (Quito, 31 de Marzo de 1989).

Ver PROTECCION JURISDICCIONAL AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 9. Pág. 2630. (Quito, 23 de Octubre de 1990).

Ver HERMENEUTICA JURIDICA Y AMPLIO SENTIDO SOCIAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 367. (Quito, 7 de Septiembre de 1994).

Ver ABANDONO DE LA INSTANCIA EN LO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2391. (Quito, 18 de Junio de 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.

Ver PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1405. (Quito, 15 de Noviembre de 1974).

**Art. 7.-** Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver JUSTICIA SOCIAL Y SANA CRITICA, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 4. Pág. 912. (Quito, 11 de Noviembre de 1988).

Ver LA LEY EN SENTIDO FAVORABLE AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1588. (Quito, 13 de Julio de 1989).

Ver SENTIDO MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1834. (Quito, 29 de Noviembre de 1989).

### 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.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1454, 1461.

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 88.

Ver AMANUENSES DE NOTARIOS, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 838. (Quito, 6 de Junio de 1944).

Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 853. (Quito, 13 de Mayo de 1944).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 9. Pág. 996. (Quito, 30 de Septiembre de 1949).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 13. Pág. 1581. (Quito, 8 de Diciembre de 1951).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver RELACION DE DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 9. Pág. 880. (Quito, 27 de Octubre de 1955).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 9. Pág. 902. (Quito, 22 de Diciembre de 1955).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 10. Pág. 955. (Quito, 19 de Noviembre de 1955).

Ver CONTRATO DE TRABAJO Y DESEMPEÑO FISICO DE LABORES, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 1. Pág. 13. (Quito, 12 de Julio de 1957).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 7. Pág. 781. (Quito, 20 de Julio de 1959).

Ver RELACION LABORAL DEL ENTRENADOR DE FUTBOL, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 11. Pág. 1165. (Quito, 26 de Julio de 1961).

Ver DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 1. Pág. 1901. (Quito, 15 de Febrero de 1963).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 1. Pág. 1916. (Quito, 14 de Febrero de 1963).

Ver CONTRATO DE ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2785. (Quito, 26 de Noviembre de 1964).

Ver RELACION LABORAL DEL JUGADOR DE FUTBOL, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 10. Pág. 3406. (Quito, 29 de Abril de 1965).

Ver RELACION COMERCIAL, NO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 13. Pág. 3918. (Quito, 2 de Diciembre de 1966).

Ver RELACION LABORAL DE MATRICERO DE NOTARIA, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 30. (Quito, 15 de Junio de 1966).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 535. (Quito, 21 de Agosto de 1973).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 546. (Quito, 5 de Junio de 1973).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 628. (Quito, 23 de Mayo de 1973).

Ver RELACION DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 633. (Quito, 3 de Julio de 1973).

Ver HONORARIOS MEDICOS, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 644. (Quito, 26 de Junio de 1973).

Ver NO HAY RELACION LABORAL POR SERVICIOS PROFESIONALES, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 4. Pág. 725. (Quito, 17 de Agosto de 1973).

Ver NO HAY RELACION LABORAL DE MIEMBROS DE CORPORACIONES CIVILES, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 975. (Quito, 8 de Mayo de 1974).

Ver CRUZ ROJA Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 990. (Quito, 22 de Enero de 1974).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 6. Pág. 1149. (Quito, 23 de Mayo de 1974).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1361. (Quito, 25 de Noviembre de 1974).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1875. (Quito, 29 de Agosto de 1975).

Ver PREDICADOR RELIGIOSO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1912. (Quito, 29 de Julio de 1975).

Ver CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS NO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2572. (Quito, 17 de Agosto de 1976).

Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2943. (Quito, 30 de Junio de 1976).

Ver AFILIACION DE TRABAJADOR A CAMARA DE COMERCIO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3335. (Quito, 26 de Abril de 1977).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3432. (Quito, 20 de Julio de 1977).

Ver ENFERMERO SIN TITULO, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 1. Pág. 80. (Quito, 21 de Octubre de 1977).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 1. Pág. 134. (Quito, 26 de Junio de 1977).

Ver RELACION DE DEPENDENCIA, ELEMENTOS, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 340. (Quito, 28 de Febrero de 1978).

Ver ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 351. (Quito, 9 de Marzo de 1978).

Ver EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 403. (Quito, 24 de Abril de 1978).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 3. Pág. 550. (Quito, 25 de Abril de 1978).

Ver RELACION LABORAL DE FUTBOLISTA, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 4. Pág. 824. (Quito, 21 de Diciembre de 1978).

Ver CUATRO ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 1140. (Quito, 30 de Marzo de 1979).

Ver RELACION LABORAL DE ABOGADO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1458. (Quito, 11 de Febrero de 1980).

Ver PRESUNCIONES, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1511. (Quito, 5 de Octubre de 1979).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1640. (Quito, 26 de Febrero de 1980).

Ver RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1801. (Quito, 20 de Febrero de 1980).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 9. Pág. 1876. (Quito, 28 de Mayo de 1980).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 10. Pág. 2219. (Quito, 25 de Noviembre de 1980).





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO REALIDAD, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2797. (Quito, 25 de Agosto de 1981).

Ver CONTRATO REALIDAD, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 3009. (Quito, 30 de Noviembre de 1981).

Ver DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3211. (Quito, 29 de Marzo de 1982).

Ver CONTRATO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3247. (Quito, 22 de Abril de 1982).

Ver DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3394. (Quito, 9 de Marzo de 1982).

Ver RELACION LABORAL DE TRIPULANTES AEREOS, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3431. (Quito, 30 de Marzo de 1982).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 14. Pág. 3221. (Quito, 31 de Marzo de 1987).

Ver CONTRATACION SIMULADA PARA OCULTAR RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 3. Pág. 558. (Quito, 4 de Mayo de 1988).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 928. (Quito, 21 de Noviembre de 1988).

Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1623. (Quito, 19 de Julio de 1989).

Ver NEGATIVA DE RELACION LABORAL Y PRUEBA POSITIVA, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 12. Pág. 3492. (Quito, 31 de Enero de 1991).

Ver SERVICIOS PROFESIONALES PERMANENTES, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 117. (Quito, 21 de Abril de 1994).

Ver PRUEBA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 328. (Quito, 11 de Mayo de 1994).

Ver AUDITORES DE ENTIDADES PUBLICAS NO SUJETOS AL CODIGO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 360. (Quito, 31 de Agosto de 1994).

Ver PRUEBA DE RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 683. (Quito, 25 de Enero de 1995).

Ver RELACION MERCANTIL NO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1289. (Quito, 19 de Marzo de 1996).

Ver TRABAJO PROFESIONAL AUTONOMO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2664. (Quito, 21 de Enero de 1998).

Ver ALGUACIL DE COACTIVA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2907. (Quito, 3 de Marzo de 1998).

Ver ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3626. (Quito, 21 de septiembre de 1998).

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

- \* CODIGO CIVIL: Arts. 2022.
- \* LEY DE COOPERATIVAS: Arts. 46, 136, 137.
- \* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: **Art. 9.**

Ver RELACION LABORAL DE CONTADOR, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 10. Pág. 2236. (Quito, 11 de Diciembre de 1985).

Ver LOCUTOR DE RADIO, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 13. Pág. 3066. (Quito, 26 de Enero de 1987).

Ver RELACION LABORAL POR INTERMEDIARIO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 2984. (Quito, 25 de Octubre de 1990).

Ver RELACION LABORAL CON ENTIDADES PUBLICAS, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3147. (Quito, 9 de junio de 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.

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**
- \* LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA:

**Art. 3.**

- \* LEY DE MINERIA: Arts. 65.

CONCORD:

Ver Módulo Laboral, BANDAS MUNICIPALES DE MUSICA, Registro Oficial 374, de 9 de mayo de 1968, Resolución de Corte Suprema 000.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver RELACION LABORAL CON MUNICIPIOS, Gaceta Judicial. Año XXXVIII. Serie V. No. 163. Pág. 4018. (Quito, 14 de Junio de 1939).

Ver TRABAJADOR MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 212. (Quito, 16 de Septiembre de 1942).

Ver RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 3. Pág. 278. (Quito, 13 de Septiembre de 1946).

Ver RELACION LABORAL EN ENTIDADES PUBLICAS, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 7. Pág. 709. (Quito, 30 de Julio de 1948).

Ver TRABAJADORES PUBLICOS, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 5. Pág. 446. (Quito, 10 de Junio de 1952).

Ver RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 14. Pág. 4027. (Quito, 23 de Septiembre de 1966).

Ver RELACION LABORAL DE EMPLEADO PUBLICO, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 19. (Quito, 10 de Mayo de 1966).

Ver RELACION LABORAL DE MUSICO DE BANDA MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 66. (Quito, 21 de Diciembre de 1967).

Ver JEFE DE PERSONAL DE MUNICIPIO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 1. Pág. 27. (Quito, 28 de Septiembre de 1972).

Ver TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3175. (Quito, 25 de Enero de 1977).

Ver BOMBERO, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 1119. (Quito, 13 de Febrero de 1979).

Ver EMPRESA ELECTRICA MILAGRO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1038. (Quito, 28 de Marzo de 1984).

Ver EMPLEADO DE MUNICIPIO. Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3498. (Quito, 30 de Junio de 1987).

Ver RELACION LABORAL CON EL BEDE, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 46. (Quito, 28 de Octubre de 1987).

Ver RELACION LABORAL CON UNIVERSIDAD, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 951. (Quito, 29 de Noviembre de 1988).

Ver RELACION LABORAL EN CONTRATO POR SERVICIOS PERSONALES, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 9. Pág. 2680. (Quito, 25 de Septiembre de 1990).

Ver EMPRESA ELECTRICA LOS RIOS, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 14. Pág. 4262. (Quito, 19 de Marzo de 1992).

Ver EN EL SECTOR PUBLICO, LA REGLA GENERAL ES LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 334. (Quito, 1 de Junio de 1994).

Ver EMPRESAS ELECTRICAS SOCIEDADES ANONIMAS SON DEL SECTOR PRIVADO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 355. (Quito, 24 de Junio de 1994).

Ver ADMINISTRADOR DE CEMENTERIO MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 653. (Quito, 16 de Noviembre de 1994).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver SERVICIO CIVIL O RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 956. (Quito, 30 de Agosto de 1995).

Ver PROCURADOR SINDICO MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1271. (Quito, 2 de Abril de 1996).

Ver JEFE DE SERVICIOS GENERALES DEL BEV, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1894. (Quito, 23 de Octubre de 1996).

Ver COORDINADOR NACIONAL DE COMUNICACIONES DEL BEV, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1921. (Quito, 21 de Agosto de 1996).

Ver CARGO DE COORDINADOR Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2168. (Quito, 24 de Marzo de 1997).

Ver SUPREMACIA CONSTITUCIONAL, Gaceta Judicial, Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3597. (Quito, 13 de octubre de 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 fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) Por horas.

**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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 88.

Ver CONTRATO DE TRABAJO TACITO, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 4. Pág. 512. (Quito, 3 de Diciembre de 1947).

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver JUBILACION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 10. Pág. 1167. (Quito, 13 de Marzo de 1950).

Ver TRABAJADOR Y CONTRATISTA COMERCIAL, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2731. (Quito, 4 de Noviembre de 1964).

Ver RELACION LABORAL Y SOCIEDAD DE HECHO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 966. (Quito, 3 de Mayo de 1974).

Ver RELACION LABORAL EN MINERIA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3151. (Quito, 4 de Marzo de 1977).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 11. Pág. 2436. (Quito, 28 de Mayo de 1981).

Ver VIATICOS, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2822. (Quito, 28 de Mayo de 1981).

Ver RELACION LABORAL SIN REMUNERACION, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 186. (Quito, 13 de Septiembre de 1982).

Ver REMUNERACION EN DIVISAS, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 3. Pág. 764. (Quito, 6 de Julio de 1987).

Ver PAGO DE SUELDOS, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 14. Pág. 4316. (Quito, 3 de Junio de 1992).

**Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.-** Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

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 servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- g) Los que se pacten por horas; y,
- h) Los demás que determine la ley.

Ver CONTRATO A TIEMPO INDEFINIDO TROCADO A PLAZO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1877. (Quito, 23 de Noviembre de 1989).

Ver ESTABILIDAD LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 2959. (Quito, 21 de Noviembre de 1990).

Ver CONTRATO VERBAL DE TRABAJO TROCADO EN CONTRATO A PLAZO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 11. Pág. 3238. (Quito, 29 de Mayo de 1991).

Ver LA GARANTIA DE ESTABILIDAD NACE DESPUES DEL PRIMER AÑO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 344. (Quito, 23 de Junio de 1994).

Ver ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR VIGENTE A LA FECHA DEL DESPIDO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 363. (Quito, 7 de Septiembre de 1994).

**Art. 15.- Contrato a prueba.-** En todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

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

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con contrato 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 arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO A PRUEBA, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 6. Pág. 623. (Quito, 13 de Julio de 1959).

Ver DESAHUCIO DE CONTRATO A PRUEBA, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1470. (Quito, 29 de Mayo de 1989).

Ver DOBLE CONTRATO A PRUEBA, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 13. Pág. 3872. (Quito, 31 de Enero de 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.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1940.

Ver CONTRATO DE OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 2. Pág. 195. (Quito, 28 de Junio de 1946).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 3. Pág. 273. (Quito, 4 de Julio de 1946).

Ver CONTRATO LABORAL POR OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 6. Pág. 593. (Quito, 4 de Febrero de 1948).

Ver TRABAJO A DESTAJO, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 15. Pág. 1468. (Quito, 28 de Septiembre de 1957).

Ver CONTRATOS SUCESIVOS DE OBRA CIERTA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 15. Pág. 4133. (Quito, 9 de Febrero de 1966).

Ver RELACION LABORAL EN CONTRATO DE CONSTRUCCION, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 9. Pág. 1232. (Quito, 27 de Mayo de 1970).

Ver CONTRATO POR OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1830. (Quito, 24 de Junio de 1975).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2549. (Quito, 18 de Junio de 1976).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO POR OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 3000. (Quito, 18 de Noviembre de 1981).

Ver CONTRATO DE LOCACION DE OBRA, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 129. (Quito, 6 de Julio de 1982).

Ver FORMA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 191. (Quito, 29 de Septiembre de 1982).

Ver CONTRATO DE OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 14. Pág. 3311. (Quito, 7 de Abril de 1987).

Ver CONTRATO A DESTAJO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 962. (Quito, 11 de Septiembre de 1995).

**Art. 17.-** Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.- 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 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.

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.

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.

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2000, será de 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal, se entenderá que con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual.

Desde el año 2001 en adelante el valor del incremento de esta remuneración se hará en el mismo porcentaje que el CONADES establezca anualmente para la remuneración básica mínima unificada.

Los trabajadores contratados por hora serán obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá la resolución para regular el cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.

El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva ni a hacer aporte sobre las remuneraciones de los trabajadores a favor del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas -IECE-. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se hará por planillas separadas.

El empleador que mantuviere contratos de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá trasladarlos a la modalidad de pago por horas.

El empleador que mantuviere contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá convertirlas a contratación por hora.

Ver HORAS EXTRAS EN TRABAJO DISCONTINUO, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2696. (Quito, 6 de Abril de 1964).

Ver TRABAJADOR DE TEMPORADA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2950. (Quito, 22 de Septiembre de 1976).

Ver TRABAJADOR OCASIONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2956. (Quito, 30 de Septiembre de 1976).

Ver CONTRATO OCASIONAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1653. (Quito, 8 de Mayo de 1980).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver TRABAJADOR DE TEMPORADA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3608. (Quito, 18 de agosto de 1998).

**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.

Ver EMPRESA ELECTRICA REGIONAL NORTE, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2875. (Quito, 12 de Febrero de 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 mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Los que se pacten por horas; y,
- k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- l) En general, los demás que se determine en la ley.

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

**Art. 20.-** Autoridad competente y registro.- Los contratos que deben celebrarse por escrito se registrarán dentro de los treinta días siguientes a su suscripción ante el inspector del trabajo del lugar en el que preste sus servicios el trabajador, y a falta de éste, ante el Juez de Trabajo de la misma jurisdicción. En esta clase de contratos se observará lo dispuesto en el **Art. 18** de este Código.

En el caso que el empleador no cumpliera con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena prevista en el



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

artículo 628 de este Código, sin perjuicio de su obligación de registrarlo. El adolescente podrá solicitar por sí mismo tal registro.

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.

### CONCORD:

\* LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL: Arts. 75.

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 593.

Ver CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1728. (Quito, 25 de Marzo de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

### **Parágrafo 2do.**

#### **De los contratos de enganche, de grupo y de equipo**

**Art. 24.-** Enganche para el exterior.- En los casos en que fueren contratados trabajadores, individual o colectivamente por enganche, para prestar servicios fuera del país, los contratos deberán forzosamente celebrarse por escrito.

**Art. 25.-** Apoderado del enganchador.- El enganchador de trabajadores deberá tener en el Ecuador, por el tiempo que duren los contratos y un año más a partir de la terminación de los mismos, un apoderado legalmente constituido que responda por las reclamaciones o demandas de los trabajadores o de sus parientes.

**Art. 26.-** Fianza.- Los empresarios, los contratistas y todos los que se dediquen al enganche de trabajadores destinados a servir fuera del país, están especialmente obligados a rendir fianza ante la autoridad que intervenga en el contrato, por una cantidad igual, por lo menos, en cada caso, al valor del pasaje de regreso de los trabajadores contratados, desde el lugar del trabajo hasta el de su procedencia.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 2238.

**Art. 27.-** Autorización para salida de enganchados.- La Dirección Nacional de Migración no autorizará la salida de los trabajadores enganchados, sin la presentación por parte del empresario o enganchador, de la escritura o documento en que conste la caución de que trata el artículo anterior.

**Art. 28.-** Vigilancia del cumplimiento de contratos.- El Ministro de Trabajo y Empleo encargará al representante diplomático o consular de la República en el lugar donde se hallen los trabajadores contratados, la mayor vigilancia acerca del cumplimiento de los contratos, de los que se le remitirán copias, y se le pedirán informes periódicamente.

**Art. 29.-** Enganche para el país.- Cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferente provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

empleador; tales contratos llevarán la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche.

**Art. 30.- Prohibición.-** Queda expresamente prohibido el enganche de menores de dieciocho años de edad, para destinarlos a trabajos fuera del país.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 81, 87.

**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.

Ver TRABAJO EN GRUPO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 1. Pág. 138. (Quito, 16 de Enero de 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 ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despido o desahucio a todo el grupo y deberá las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus componentes.

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,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver CONTRATO DE EQUIPO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 1016. (Quito, 14 de Diciembre de 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.

#### CONCORD:

- \* CODIGO CIVIL: Arts. 1462, 1463, 1464.
- \* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 65, 88, 93.
- \* CODIGO DE COMERCIO: Arts. 6, 8, 9.

Ver MENOR DE EDAD ACTOR EN JUICIO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1548. (Quito, 7 de Noviembre de 1979).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ACTOR MENOR DE EDAD EN JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2. Pág. 437. (Quito, 23 de Marzo de 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.

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 trabajador demandar a aquel que ejerce funciones de dirección y administración y no necesariamente al representante legal.

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

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

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

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1527, 1530, 1538.

\* CODIGO DE COMERCIO: Arts. 117, 129, 130.

\* LEY DE COMPAÑIAS: Arts. 252.

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 897. (Quito, 22 de Mayo de 1944).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 5. Pág. 475. (Quito, 5 de Mayo de 1947).

Ver PARROCOS, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 14. Pág. 1618. (Quito, 23 de Diciembre de 1950).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 4. Pág. 412. (Quito, 7 de Enero de 1959).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 2. Pág. 214. (Quito, 1 de Marzo de 1968).

Ver CAPITANES DE BARCOS, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 8. Pág. 1155. (Quito, 15 de Abril de 1970).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1446. (Quito, 22 de Noviembre de 1974).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2105. (Quito, 22 de Octubre de 1975).

Ver RESPONSABILIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 3. Pág. 595. (Quito, 30 de Mayo de 1978).

Ver FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 4. Pág. 815. (Quito, 30 de Agosto de 1983).

Ver RESPONSABILIDAD LABORAL DIRECTA DE SOCIA DE COMPAÑIA, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1799. (Quito, 15 de Febrero de 1985).

Ver NIVELES DE REPRESENTACION Y OPERACION, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 9. Pág. 1972. (Quito, 23 de Julio de 1985).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1629. (Quito, 28 de Agosto de 1989).

Ver FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 12. Pág. 3647. (Quito, 31 de Octubre de 1991).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 15. Pág. 4626. (Quito, 19 de Noviembre de 1992).

Ver EJERCICIO DE FUNCIONES DE ADMINISTRACION Y DIRECCION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 354. (Quito, 20 de Julio de 1994).

Ver REPRESENTANTES DEL PATRONO PARA JUICIOS LABORALES, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 356. (Quito, 20 de Julio de 1994).

Ver SENTENCIA CONDENATORIA A QUIEN NO ES DEMANDADO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 935. (Quito, 25 de Mayo de 1995).

Ver ACCION CONTRA QUIEN EJERCE FUNCIONES DE DIRECCION, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1923. (Quito, 28 de Agosto de 1996).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2159. (Quito, 6 de Marzo de 1997).

Ver REPRESENTACION PATRONAL BANCARIA, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2661. (Quito, 21 de Enero de 1998).

Ver FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2678. (Quito, 13 de Enero de 1998).





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver OBLIGACION SOLIDARIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3600. (Quito, 28 de octubre de 1998).

### **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.

Ver RIESGOS DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 12. Pág. 3707. (Quito, 19 de Mayo de 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.

Ver INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 106. (Quito, 30 de Enero de 1942).

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

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

**Art. 41.-** Responsabilidad solidaria de empleadores.- 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver SOLIDARIDAD EN LA JUBILACION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 6. Pág. 2642. (Quito, 20 de Agosto de 1964).

### 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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; el mismo que 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 separe 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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

### CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: Arts. 23, 35, 41, 53, 55.

\* LEY SOBRE DISCAPACIDADES: **Art. 6.**

\* LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER: Arts. 4, 5.

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, ROPA DE TRABAJO DEL TRABAJADOR, Registro Oficial 421, de 28 de enero de 1983, Resolución de Corte Suprema 000.

Ver INDEMNIZACIONES POR FALTA DE PAGO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 149. (Quito, 27 de Enero de 1988).

Ver ROPA DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2. Pág. 465. (Quito, 11 de Febrero de 1983).

Ver ROPA DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 3. Pág. 670. (Quito, 13 de Junio de 1983).

Ver ROPA DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1504. (Quito, 26 de Julio de 1989).

Ver COMITE OBRERO PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2391. (Quito, 2 de Abril de 1990).

Ver COMISION DE SERVICIOS LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 3038. (Quito, 19 de Junio de 1990).

Ver REINTEGRO POR COMISION DE SERVICIOS, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1927. (Quito, 23 de Septiembre de 1996).

Ver TRES ULTIMOS RECIBOS, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2650. (Quito, 12 de Enero de 1998).

**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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 188.**

\* LEY DE SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO: Arts. 80, 81, 83, 89.

Ver TRABAJADOR REEMPLAZANTE DE OTRO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 6. Pág. 1175. (Quito, 13 de Junio de 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;





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- 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,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

j) Las demás establecidas en este Código.

CONCORD:

\* CODIGO PENAL: Arts. 361.

Ver CALIFICADOR DE BANANO DE EXPORTACION, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 212. (Quito, 23 de Julio de 1987).

Ver RELACION LABORAL DE CALIFICADOR DE BANANO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 3. Pág. 740. (Quito, 13 de Julio de 1988).

Ver CALIFICADOR DE FRUTA PARA EXPORTACION, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2260. (Quito, 22 de Marzo de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 147. (Quito, 5 de Septiembre de 1942).

**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.

CONCORD:

\* LEY DE REGULACION ECONOMICA Y CONTROL DEL GASTO PUBLICO: Arts. 23.

Ver DOBLE EMPLEO, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 13. Pág. 2985. (Quito, 11 de Diciembre de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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 irroge perjuicios al interés público.

CONCORD:

\* LEY 90: **Art. 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.

Ver TRABAJO A DESTAJO Y PAGO DE SEMANA INTEGRAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2694. (Quito, 16 de Julio de 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver HORAS EXTRAORDINARIAS, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 15. Pág. 959. (Quito, 27 de Julio de 1944).

Ver HORAS EXTRAORDINARIAS, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 15. Pág. 970. (Quito, 21 de Septiembre de 1944).

Ver PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 5. Pág. 433. (Quito, 8 de Abril de 1954).

Ver TRABAJO A DESTAJO, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 10. Pág. 988. (Quito, 12 de Febrero de 1960).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3225. (Quito, 25 de Febrero de 1977).

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

Quando 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:



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

Ver REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 46. (Quito, 18 de Noviembre de 1982).

### **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.

CONCORD:

\* LEY DE REGULACION ECONOMICA Y CONTROL DEL GASTO PUBLICO: **Art. 23.**

\* DECRETO 318 (R.O. No. 76, 29-XI-1984): Arts. 1.

\* LEY DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA: Disp. General novena.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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

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

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

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

Ver VACACIONES ANUALES, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 13. Pág. 1249. (Quito, 15 de Marzo de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

### CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 73.**
- \* LEY DE ELECCIONES: **Art. 54.**
- \* LEY DE CARRERA DOCENTE Y ESCALAFON DEL MAGISTERIO NACIONAL: **Art. 19.**

Ver PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 9. Pág. 872. (Quito, 23 de Agosto de 1960).

Ver RELACION LABORAL DE PROFESOR, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 1. Pág. 1906. (Quito, 14 de Marzo de 1963).

Ver CATEGORIA DE PROFESORES, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 4. Pág. 2280. (Quito, 20 de Abril de 1964).

Ver ACTOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO PUBLICO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 9. Pág. 1282. (Quito, 13 de Febrero de 1970).

Ver CAMBIO DE CATEDRA DE PROFESOR, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3392. (Quito, 18 de Mayo de 1977).

Ver PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 2963. (Quito, 27 de Octubre de 1981).

Ver PROFESORES FISCALES Y PARTICULARES, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1792. (Quito, 25 de Enero de 1985).



# MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

## REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### 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.

**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.

Ver REMUNERACION, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2069. (Quito, 8 de Diciembre de 1975).

**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.

Ver SALARIO REAL Y SALARIO MINIMO, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 2. Pág. 324. (Quito, 27 de Febrero de 1973).

**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 trataran 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 6. Pág. 1526. (Quito, 11 de Junio de 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.

CONCORD:

\* LEY DE REGIMEN MONETARIO Y BANCO DEL ESTADO: Arts. 4.

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 140.**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**
- \* CODIGO CIVIL: Arts. 2373, 2374, 2375.
- \* CODIGO TRIBUTARIO: Arts. 57.

**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.

CONCORD:

- \* LEY PARA EL JUZGAMIENTO DE LA COLUSION: **Art. 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**
- \* CODIGO CIVIL: **Art. 1634.**
- \* CODIGO DE EJECUCION DE PENAS: **Art. 56.**
- \* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Arts. 140.**

**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.

Quando 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.

Ver SUELDOS ADEUDADOS AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 3004. (Quito, 4 de Octubre de 1976).

Ver TRIPLE DE RECARGO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1133. (Quito, 10 de Abril de 1984).

Ver EL DEPOSITO DE LA CUANTIA ENERVA LA SANCION DEL TRIPLE E INTERESES, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 333. (Quito, 1 de Junio de 1994).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver REVISION DEL CALCULO DE LA INDEMNIZACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 377. (Quito, 16 de Noviembre de 1994).

Ver HABERES DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1265. (Quito, 18 de Marzo de 1996).

Ver PAGO DEL TRIPLE DE REMUNERACION NO PAGADA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3158, (Quito, 1 de julio de 1998).

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, REMUNERACIONES NO PAGADAS AL TRABAJADOR, Registro Oficial 80, de 5 de mayo de 1976, Resolución de Corte Suprema 000.

**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, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, decimoquinto y decimosexto sueldos, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

### CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

\* LEY DE COMERCIO: Arts. 222, 229.

Ver CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 151. (Quito, 21 de Diciembre de 1993).

Ver BONIFICACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 658. (Quito, 26 de Enero de 1995).

Ver COMISION COMO PARTE DE REMUNERACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2188. (Quito, 15 de Enero de 1997).

Ver RELIQUIDACION DE INDEMNIZACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2642. (Quito, 2 de Diciembre de 1997).

Ver ENTREGA DE CEMENTO A TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2647. (Quito, 15 de Diciembre de 1997).





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver INDEMNIZACION Y BONIFICACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2674. (Quito, 13 de Enero de 1998).

**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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

\* LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA:  
**Art. 107.** Disposición Transitoria Quinta.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver Módulo Laboral, RECLAMO POR PAGO DE UTILIDADES LABORALES, Registro Oficial 245, de 2 de agosto de 1989, Resolución de Corte Suprema 000.

Ver PARTICIPACION DE UTILIDADES, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2137. (Quito, 22 de Octubre de 1975).

**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.-** Dedución 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.

CONCORD:

\* LEY DE COMERCIO: **Art. 297.**

**Art. 100.-** Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 101.

**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.-** Se considerarán como una sola empresa.- Si una o varias empresas se dedicaran a la producción y otras, primordialmente, al reparto y venta de los artículos producidos por las primeras, el Ministro de Trabajo y Empleo podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

**Art. 104.-** Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomarán como base las declaraciones o liquidaciones que se hagan para el efecto del pago del impuesto a la renta. El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo o de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, podrá disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estime convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores delegará un representante para el examen de la contabilidad.

El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores, y se contará con ellos en cualesquiera de las instancias de la reclamación.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver AYUDANTES DE CONTABILIDAD, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 11. Pág. 3552. (Quito, 4 de Marzo de 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. 106.-** Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco Central del Ecuador a órdenes del Director Regional del Trabajo, de su respectiva jurisdicción, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, a fin de cancelar dicho saldo a los titulares. Si transcurrido un año del depósito, el trabajador o trabajadores no hubieren efectuado el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos a los que se refiere el artículo 633 de este Código.

El empleador o empresario será sancionado por el retardo en el depósito de estas sumas con el duplo de la cantidad no depositada.

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* REGLAMENTO SOBRE INFORMACION DEL PAGO DE REMUNERACIONES ADICIONALES DECIMO QUINTO SUELDO Y PARTICIPACION DE UTILIDADES: Arts. 1 al 8.

### **Parágrafo 3ro.**

#### **De las remuneraciones adicionales**

**Art. 111.-** Derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

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

CONCORD:

\* LEY 105 (R.O. 361 4-XI-1982): **Art. 1.**

Ver DECIMO TERCER O TRECEAVO SUELDO, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 13. Pág. 3882. (Quito, 28 de Septiembre de 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

**Art. 113.-** Derecho a la decimacuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de abril en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. 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 decimacuarta remuneración al momento del retiro o separación.

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

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

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

### **Parágrafo 4to. De la política de salarios**

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de 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.

Ver SALARIOS MINIMOS, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1412. (Quito, 25 de Noviembre de 1974).

**Art. 118.- Consejo Nacional de Salarios.-** Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Empleo, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

- a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas.

Por cada delegado se designará el respectivo suplente. Los representantes a que se refieren los literales b) y c) de este artículo serán designados de conformidad con lo que disponga el reglamento.

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará 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 de Trabajo y Empleo 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 a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, 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 Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.

**Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional de Salarios.-** Corresponde al Consejo Nacional de Salarios asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país.

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

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

**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 Salarios CONADES, 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 Salarios CONADES, tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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

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

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

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

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

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

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,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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 Salarios, el que después de oír el dictamen de la unidad correspondiente, decidirá lo conveniente.

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

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

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

La Unidad Técnica Salarial podrá delegar a cualquier funcionario o persona técnica la 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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

f) Intervenir en la publicación de las fijaciones de sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas que, para su validez, necesariamente deben promulgarse en el Registro Oficial;

g) Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones; y,

h) Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

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

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

**Art. 131.- Unificación salarial.-** A partir del 13 de marzo del 2000, unificase 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

### **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.

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 49.**
- \* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 81, 82, 83, 88, 93.

**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 concurren a una escuela.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

**CONCORD:**

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 66.**
- \* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 84.**

**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.

**CONCORD:**

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 50.**
- \* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Arts. 84.**

**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-CONCEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 23,**  
50.

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 8, 87, 93.

\* CODIGO DE LA SALUD: **Art. 36.**

**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.

CONCORD:

\* 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.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* 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.

CONCORD:

\* 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

**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.

CONCORD:

\* CODIGO PENAL: Arts. 337, 338.

\* LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA:  
Arts. 16, 49.

**Art. 152.-** Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

En tales casos, 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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 36.**

**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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 37, 40, 47.

\* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: Arts. 105, 106.

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 12. Pág. 1368. (Quito, 14 de Febrero de 1951).

Ver INDEMNIZACION LABORAL POR EMBARAZO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 2064. (Quito, 1 de Febrero de 1990).

Ver INDEMNIZACION POR EMBARAZO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2356. (Quito, 1 de Febrero de 1990).

**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 ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el inspector del trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

**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.

En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

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

**Art. 156.- Otras sanciones.-** 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.

CONCORD:



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

\* 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* 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 para el empleo. Este certificado deberá acompañarse al contrato cuando éste sea registrado en las dependencias del Ministerio de Trabajo y 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 90.**

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver DESAHUCIO DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 4. Pág. 408. (Quito, 29 de Mayo de 1947).

Ver TERMINACION DE RELACION LABORAL POR ACUERDO DE LAS PARTES, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 15. Pág. 3667. (Quito, 19 de Agosto de 1982).

Ver PRUEBA DEL DESPIDO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 6. Pág. 1332. (Quito, 19 de Junio de 1984).

Ver RENUNCIA SIN FECHA, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 11. Pág. 3198. (Quito, 28 de Febrero de 1991).

Ver INEFICACIA DE RENUNCIA VOLUNTARIA, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 14. Pág. 4163. (Quito, 21 de Julio de 1992).

Ver RENUNCIA DEL TRABAJADOR PUESTA FECHA CON DISTINTA LETRA, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 365. (Quito, 7 de Septiembre de 1994).

Ver RENUNCIA LABORAL BAJO PRESION, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1612. (Quito, 4 de Junio de 1996).

Ver FIRMA DE RENUNCIA EN BLANCO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2133. (Quito, 9 de Abril de 1997).

Ver RENUNCIA EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3606. (Quito, 4 de noviembre de 1998).

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

**Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador.-** En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

Ver ENAJENACION DE LA EMPRESA Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 2. Pág. 238. (Quito, 5 de Febrero de 1968).

Ver CESION DE UNA EMPRESA O NEGOCIO Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2665. (Quito, 20 de Mayo de 1976).

Ver VENTA DE LA EMPRESA O NEGOCIO, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2804. (Quito, 31 de Agosto de 1981).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 10. Pág. 2272. (Quito, 31 de Octubre de 1985).

Ver CESION DE EMPRESA O NEGOCIO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 437. (Quito, 19 de Abril de 1988).

**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.

Ver ABANDONO DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XXXVII. Serie V. No. 156. Pág. 3828. (Quito, 19 de Agosto de 1938).

Ver INJURIAS GRAVES LABORALES, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 5. Pág. 481. (Quito, 20 de Mayo de 1954).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ABANDONO DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 7. Pág. 667. (Quito, 12 de Enero de 1953).

Ver VISTO BUENO A TRABAJADOR INSOLVENTE, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 8. Pág. 1672. (Quito, 19 de Marzo de 1975).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 9. Pág. 1980. (Quito, 30 de Mayo de 1980).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO Y VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 3052. (Quito, 15 de Diciembre de 1981).

Ver ABANDONO DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 11. Pág. 2528. (Quito, 31 de Marzo de 1986).

Ver PRUEBA DEL DESPIDO INTEMPESTIVO O ABANDONO DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 11. Pág. 2534. (Quito, 16 de Abril de 1986).

Ver PRUEBA DE DESPIDO INTEMPESTIVO O ABANDONO DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 169. (Quito, 30 de Septiembre de 1987).

Ver EL DESPIDO INTEMPESTIVO O EL ABANDONO DEBEN SER PROBADOS, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 203. (Quito, 13 de Noviembre de 1987).

Ver ABANDONO DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1870. (Quito, 17 de Octubre de 1989).

Ver EXCEPCION DE ABANDONO DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 14. Pág. 4212. (Quito, 6 de Mayo de 1992).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 109. (Quito, 17 de Marzo de 1994).

Ver RECHAZO DE VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1912. (Quito, 5 de Noviembre de 1996).

Ver PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2396. (Quito, 11 de Junio de 1997).

Ver VISTO BUENO LUEGO DE DESPIDO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2402. (Quito, 8 de Julio de 1997).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2668. (Quito, 28 de Enero de 1998).

**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;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver VISTO BUENO PARA TERMINACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXVIII. Serie X. No. 8. Pág. 2921. (Quito, 15 de Enero de 1965).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 10. Pág. 3390. (Quito, 20 de Agosto de 1965).

Ver VISTO BUENO PARA TERMINACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1616. (Quito, 6 de Junio de 1996).

Ver REVISION DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2153. (Quito, 21 de Enero de 1997).

Ver VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2163. (Quito, 11 de Marzo de 1997).

**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,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver TERMINACION DE RELACION DE TRABAJO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 173. (Quito, 27 de Mayo de 1942).

**Art. 175.-** Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá desahuciar ni 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.

Ver ENFERMEDAD NO PROFESIONAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1901. (Quito, 30 de Octubre de 1996).

Ver FALTA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2136. (Quito, 16 de Abril de 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.

Ver DERECHO DE REINTEGRO A LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 5. Pág. 561. (Quito, 30 de Enero de 1959).

Ver ENFERMEDAD NO PROFESIONAL, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 4. Pág. 2235. (Quito, 12 de Abril de 1962).

Ver CADUCIDAD AL REINTEGRO DE LABORES, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 6. Pág. 1214. (Quito, 29 de Junio de 1979).

Ver REINGRESO AL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3150. (Quito, 1 de julio de 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,





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

Ver ENFERMEDAD PROFESIONAL, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 9. Pág. 35. (Quito, 8 de Diciembre de 1936).

**Art. 178.-** Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciera 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.

Ver ENFERMEDAD PROFESIONAL, Gaceta Judicial. Año XXXVIII. Serie VI. No. 4. Pág. 358. (Quito, 4 de Septiembre de 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.-** Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Cuando lo hiciere el empleador, sin causa legal, pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Igualmente, cuando lo hiciere el trabajador, abonará al empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

Ver CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 10. Pág. 966. (Quito, 18 de Marzo de 1955).

Ver ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXIII. Serie XI. No. 6. Pág. 789. (Quito, 17 de Octubre de 1968).

Ver ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 9. Pág. 1222. (Quito, 26 de Mayo de 1970).

Ver NO RENOVACION DE CONTRATO LABORAL A PLAZO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 982. (Quito, 30 de Agosto de 1988).

**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.

Ver VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 227. (Quito, 12 de Enero de 1942).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 5. Pág. 501. (Quito, 19 de Mayo de 1959).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 2. Pág. 253. (Quito, 5 de Marzo de 1968).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 1. Pág. 91. (Quito, 20 de Diciembre de 1972).

Ver INFORMES CONTRADICTORIOS DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 4. Pág. 812. (Quito, 10 de Diciembre de 1973).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1789. (Quito, 30 de Julio de 1975).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2723. (Quito, 31 de Mayo de 1976).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2733. (Quito, 3 de Junio de 1976).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 6. Pág. 1277. (Quito, 28 de Mayo de 1979).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 6. Pág. 1352. (Quito, 20 de Junio de 1979).

Ver ACCION DE NULIDAD DE VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1476. (Quito, 5 de Octubre de 1979).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 15. Pág. 3635. (Quito, 22 de Abril de 1982).

Ver REVISION DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1107. (Quito, 14 de Marzo de 1984).

Ver REVISION DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 316. (Quito, 29 de Febrero de 1988).

Ver REVISION DEL VISTO BUENO POR EL EMPLEADOR, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 15. Pág. 4538. (Quito, 19 de Noviembre de 1992).

Ver REVISION DEL VISTO BUENO DE INSPECTOR DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 346. (Quito, 23 de Junio de 1994).

Ver REVISION DE VISTO BUENO DE INSPECTOR DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 359. (Quito, 28 de Julio de 1994).

Ver REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 666. (Quito, 30 de Noviembre de 1994).

Ver REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 674. (Quito, 26 de Enero de 1995).

Ver REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 679. (Quito, 25 de Enero de 1995).

Ver REVISION DE VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 953. (Quito, 30 de Agosto de 1995).

Ver REVISION DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2896. (Quito, 20 de Mayo de 1998).

CONCORD:



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver Módulo Laboral, VISTO BUENO LABORAL DESECHADO POR EL JUEZ, Registro Oficial 412, de 6 de abril de 1990, Resolución de Corte Suprema 000.

### Capítulo X Del desahucio y del despido

**Art. 184.-** Del desahucio.- Desahucio es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato.

En los contratos a plazo fijo, cuya duración no podrá exceder de dos años no renovables, su terminación deberá notificarse cuando menos con treinta días de anticipación, y de no hacerlo así, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

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

Ver DESAHUCIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 59. (Quito, 15 de Agosto de 1942).

Ver TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR DESAHUCIO, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 7. Pág. 739. (Quito, 27 de Enero de 1947).

Ver DESAHUCIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3404. (Quito, 11 de Marzo de 1982).

Ver INTERRUPCION DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1206. (Quito, 31 de Agosto de 1983).

Ver DESAHUCIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 8. Pág. 1891. (Quito, 11 de Abril de 1985).

Ver ASESOR DE PETROECUADOR, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 693. (Quito, 9 de Febrero de 1995).

Ver DESAHUCIO EN CONTRATO A PLAZO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2904. (Quito, 17 de Febrero de 1998).

Ver REVISION DE DESAHUCIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3179. (Quito, 20 de mayo de 1998).

**Art. 185.-** Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Mientras transcurra el plazo de treinta días en el caso de la notificación de terminación del contrato de que se habla en el artículo anterior pedido por el empleador, y de quince días en el caso del desahucio solicitado por el trabajador, el inspector de trabajo procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones y la notificación del empleador no tendrá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que se hubiere realizado.

Lo dicho no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otras disposiciones correspondan al trabajador.

Ver BONIFICACION POR DESPIDO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1502. (Quito, 19 de Diciembre de 1979).

Ver CONSIGNACION EN LA INSPECCION DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 9. Pág. 2659. (Quito, 4 de Abril de 1990).

**Art. 186.-** Prohibición de desahucio.- Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

**Art. 187.-** Garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no puede despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador miembro de la directiva, de la organización de trabajadores. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido.

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.

El monto de la indemnización mencionada se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación a que pertenezca el trabajador y a éste.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador podrá exigir judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, éste deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del cincuenta por ciento del valor de ella, en beneficio exclusivo del trabajador.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

El juez retendrá, de oficio, y entregará los fondos a sus destinatarios en las proporciones y formas indicadas, así no hubiere intervenido la asociación en el litigio; pero ésta puede disponer que el saldo recaudado se invierta, en todo o en parte, en asistir al dirigente despedido.

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

Ver MIEMBRO DE SINDICATO, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 4. Pág. 396. (Quito, 19 de Abril de 1947).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 8. Pág. 891. (Quito, 10 de Septiembre de 1948).

Ver TRABAJADOR MIEMBRO DE DIRECTIVA DE SINDICATO, Gaceta Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 9. Pág. 1068. (Quito, 14 de Noviembre de 1949).

Ver MIEMBRO DE COMITE DE EMPRESA, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 11. Pág. 1265. (Quito, 19 de Diciembre de 1950).

Ver COMITE DE EMPRESA, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 11. Pág. 1290. (Quito, 2 de Octubre de 1950).

Ver MIEMBRO DE LA DIRECTIVA DEL SINDICATO, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 12. Pág. 1398. (Quito, 3 de Mayo de 1951).

Ver COMITE DE EMPRESA, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 15. Pág. 1741. (Quito, 19 de Enero de 1952).

Ver DESAHUCIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 2. Pág. 184. (Quito, 30 de Mayo de 1952).

Ver FUNCION PRORROGADA, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 4. Pág. 357. (Quito, 22 de Marzo de 1954).

Ver EXPULSION DE SINDICATO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1537. (Quito, 21 de Diciembre de 1979).

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, INDEMNIZACION A MIEMBROS DE COMITE DE EMPRESAS, Registro Oficial 24, de 15 de octubre de 1947, Resolución de Corte Suprema 000.

**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,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XXXVIII. Serie VI. No. 4. Pág. 365. (Quito, 28 de Septiembre de 1940).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 12. Pág. 474. (Quito, 18 de Agosto de 1943).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie VI. No. 14. Pág. 870. (Quito, 20 de Abril de 1944).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año IL. Serie VI. No. 15. Pág. 891. (Quito, 15 de Mayo de 1944).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 5. Pág. 499. (Quito, 1 de Octubre de 1947).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 1. Pág. 47. (Quito, 4 de Junio de 1952).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 7. Pág. 687. (Quito, 16 de Diciembre de 1954).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LIX. Serie 8. No. 11. Pág. 1067. (Quito, 6 de Julio de 1956).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO POR SUPRESION DE ENTIDADES PUBLICAS, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 8. Pág. 1139. (Quito, 3 de Marzo de 1970).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 9. Pág. 1215. (Quito, 20 de Marzo de 1970).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2689. (Quito, 16 de Julio de 1976).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3356. (Quito, 28 de Junio de 1977).

Ver EXISTENCIA DE DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 11. Pág. 2384. (Quito, 25 de Noviembre de 1980).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3227. (Quito, 30 de Marzo de 1982).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 77. (Quito, 17 de Diciembre de 1982).

Ver ELEMENTOS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 3. Pág. 586. (Quito, 28 de Julio de 1983).

Ver FECHA DE DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 4. Pág. 867. (Quito, 24 de Octubre de 1983).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 4. Pág. 874. (Quito, 5 de Diciembre de 1983).

Ver CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 7. Pág. 1651. (Quito, 15 de Junio de 1984).

Ver DUPLICIDAD DE INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1837. (Quito, 21 de Marzo de 1985).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO O VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3411. (Quito, 23 de Septiembre de 1987).

Ver DESPIDO DE TRABAJO EN CAMPAMENTO, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3555. (Quito, 2 de Junio de 1987).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO POR HECHO IMPEDITIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 52. (Quito, 9 de Diciembre de 1987).

Ver CARACTERISTICAS DEL DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 5. Pág. 1218. (Quito, 21 de Marzo de 1989).





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1827. (Quito, 24 de Noviembre de 1989).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 11. Pág. 3201. (Quito, 31 de Agosto de 1990).

Ver LAS INDEMNIZACIONES LABORALES SON ACUMULATIVAS Y COPULATIVAS, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 330. (Quito, 11 de Mayo de 1994).

Ver INDEMNIZACION POR DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 337. (Quito, 21 de Junio de 1994).

Ver CONFIGURACION DEL DESPIDO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2388. (Quito, 9 de Septiembre de 1997).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2671. (Quito, 3 de Febrero de 1998).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3164. (Quito, 1 de julio de 1998).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO DE CUADRILLA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3167. (Quito, 3 de marzo de 1998).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO Y COMITE OBRERO PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3173. (Quito, 13 de mayo de 1998).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO POR CONCLUSIONES, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3647. (Quito, 28 de octubre de 1998).

**Art. 189.-** Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.- En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

Ver INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1593. (Quito, 17 de Junio de 1996).

Ver DOBLE INDEMNIZACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2656. (Quito, 28 de Noviembre de 1997).

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2377. (Quito, 15 de Mayo de 1997).

Ver ACUMULACION DE INDEMNIZACIONES EN CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2381. (Quito, 3 de Junio de 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.

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 2. Pág. 173. (Quito, 18 de Enero de 1946).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 6. Pág. 575. (Quito, 30 de Abril de 1948).

Ver CAMBIO DE LABORES, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 12. Pág. 1363. (Quito, 23 de Enero de 1951).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 3. Pág. 357. (Quito, 13 de Junio de 1968).

Ver CAMBIO DE OCUPACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2118. (Quito, 19 de Noviembre de 1975).

Ver CAMBIO DE OCUPACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2929. (Quito, 11 de Octubre de 1976).

Ver CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3349. (Quito, 9 de Diciembre de 1981).

Ver VISTO BUENO POR CAMBIO DE OCUPACION, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 4. Pág. 810. (Quito, 29 de Agosto de 1983).

Ver DESPIDO POR CAMBIO DE LABORES, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 13. Pág. 3972. (Quito, 5 de Febrero de 1992).

Ver CAMBIO DE OCUPACION DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 15. Pág. 4494. (Quito, 27 de Agosto de 1992).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO POR CAMBIO DE OCUPACION, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 656. (Quito, 15 de Noviembre de 1994).

Ver DESPIDO POR CAMBIO DE OCUPACION, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 676. (Quito, 26 de Enero de 1995).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CAMBIO DE FUNCIONES DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1279. (Quito, 28 de Marzo de 1996).

Ver CAMBIO DE CARGO DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1285. (Quito, 28 de Marzo de 1996).

Ver CAMBIO DE OCUPACION SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1898. (Quito, 30 de Octubre de 1996).

Ver CAMBIO DE OCUPACION, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2932. (Quito, 9 de Abril de 1998).

**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.

Ver LIQUIDACION DE EMPRESA Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 7. Pág. 629. (Quito, 24 de Marzo de 1954).

Ver LIQUIDACION DE NEGOCIO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 1022. (Quito, 14 de Diciembre de 1988).

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### 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.

CONCORD:

\* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: **Art. 282.**

Ver FONDO DE RESERVA, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 1. Pág. 31. (Quito, 6 de Mayo de 1958).

Ver FONDO DE RESERVA, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 15. Pág. 4164. (Quito, 22 de Abril de 1966).

Ver FONDO DE RESERVA DE CHOFER AFILIADO A SECCION B, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 1. Pág. 153. (Quito, 17 de Enero de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**

**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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

CONCORD:

Ver Módulo Laboral, PRESTAMOS A CARGO DEL FONDO DE RESERVA DE NO AFILIADOS AL IESS, 1973, Registro Oficial 443, de 29 de noviembre de 1973, Resolución de Corte Suprema 000.

**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 mensual o anualmente 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.

CONCORD:

\* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: **Art. 275.**

Ver FONDO DE RESERVA, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 948. (Quito, 23 de Marzo de 1979).

Ver FONDO DE RESERVA DE NO AFILIADO AL IESS, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 3. Pág. 573. (Quito, 30 de Junio de 1983).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver FONDO DE RESERVA, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 13. Pág. 2934. (Quito, 2 de Diciembre de 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.

Ver FONDO DE RESERVA DEL TRABAJADOR AGRICOLA, Gaceta Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 9. Pág. 1060. (Quito, 28 de Enero de 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".

CONCORD:

\* CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 371 al 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.

CONCORD:

\* CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 196.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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 tuvieran 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.

Ver FONDO DE RESERVA DE EMPLEADOS BANCARIOS, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 3. Pág. 400. (Quito, 13 de Septiembre de 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.

CONCORD:

\* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: **Art. 70.**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 209.-** Préstamo de amortización gradual.- Si, como consecuencia del examen médico, el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario no aceptare asumir el riesgo de un deudor hipotecario, la empresa o institución podrá otorgarle un préstamo de amortización gradual.

**Art. 210.-** Cancelaciones.- A la muerte del deudor hipotecario o al vencimiento del plazo del contrato, el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario entregará al empleador el monto de la deuda asegurada, con lo que quedarán cancelados el contrato y la deuda hipotecaria. El empleador cancelará el gravamen.

**Art. 211.-** Efectos de la inversión temporal del fondo de reserva.- La inversión temporal en préstamos hipotecarios de los fondos de reserva acumulados, no modifica el derecho establecido por el artículo 200 de este Código. El empleador mantendrá las reservas necesarias para atender el pago del fondo de reserva de los trabajadores que dejaren de estar a su servicio.

**Art. 212.-** Tratamiento del fondo de reserva del trabajador que se separa del servicio.- Para efectos de la compensación con los préstamos que se concedieren o se hayan concedido en las condiciones antes expresadas, el fondo de reserva del trabajador que se separe del servicio debiendo un préstamo hipotecario se dividirá en dos partes: la una, equivalente al diez por ciento, se destinará a reducir su deuda hipotecaria o pago de dividendos, y la otra, equivalente al noventa por ciento, se entregará al trabajador, según lo prescribe este Código.

**Art. 213.-** Caso de porcentaje mayor del diez por ciento.- El diez por ciento establecido en el artículo anterior, es sin perjuicio de que el trabajador pueda estipular contractualmente, de estimarlo conveniente a sus intereses, un porcentaje mayor.

**Art. 214.-** Reglamentación para operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia sobre fondos de reserva.- El Presidente de la República reglamentará previo dictamen del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, todo lo relativo a las operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia a los que se refiere este parágrafo.

CONCORD:

\* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: **Art. 69.**





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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 mínima unificada medio del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

**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".

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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 LA RENTA      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

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**

TRIPLE REITERACION:

Ningún ordenamiento legal, llámese contrato colectivo, u otro, puede estar por encima o contrariar los dictados de la Constitución Política de la República.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3252. Fallos VI-A, VI-B, VI-C.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1433. (Quito, 31 de Julio de 1974).

Ver EL CONTRATO COLECTIVO ES LEY PARA LAS PARTES, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 349. (Quito, 24 de Junio de 1994).

Ver RECLAMO PREVIO AL COMITE OBRERO PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 651. (Quito, 15 de Noviembre de 1994).

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, AMPARO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, Registro Oficial 412, de 6 de abril de 1990, Resolución de Corte Suprema 000.

**Art. 221.-** Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- En el sector privado, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa.

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

**Art. 222.-** Justificación de la capacidad para contratar.- Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

**Art. 223.-** Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

**Art. 224.-** Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

**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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 233.-** Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni 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.

Ver INDEMNIZACIONES LABORALES EN LEYES POSTERIORES AL CONTRATO, Gaceta Judicial. Año XXXVIII. Serie VI. No. 4. Pág. 380. (Quito, 27 de Agosto de 1940).

**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.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

**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.

Ver ACCIONES PROVENIENTES DE CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 9. Pág. 2029. (Quito, 28 de Mayo de 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.

**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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, registrarán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

**Art. 245.-** Representantes de las asociaciones de trabajadores.- En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años.

**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.

Ver NIVEL DIRECTIVO Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 664. (Quito, 26 de Enero de 1995).

### **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 pusieron de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

**Art. 249.-** Facultad del empleador.- Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

Ver SANCIONES EN CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 10. Pág. 3322. (Quito, 19 de Octubre de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 91.**

Ver SERVICIO DOMESTICO, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XI. No. 10. Pág. 1460. (Quito, 21 de Enero de 1971).

Ver SERVICIO DOMESTICO A ABUELOS POR NIETA, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 961. (Quito, 23 de Abril de 1974).

Ver ASIGNATARIO TESTAMENTARIO Y SERVICIO DOMESTICO, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 13. Pág. 3967. (Quito, 9 de Abril de 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.- Tiempo de contratación.-** El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

En todo caso, los primeros quince días de servicio se considerarán como período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato, previo aviso de tres días. Se pagará al doméstico la remuneración que hubiere devengado.

**Art. 265.- Cesación del servicio.-** Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes, o previo el respectivo desahucio.

El empleador que desahucie al doméstico estará obligado a concederle licencia de dos horas semanales para que busque nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta únicamente la remuneración en dinero que perciba el doméstico.

**Art. 266.- No podrá retirarse inopinadamente.-** El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

Ver RESPONSABILIDAD LABORAL DE HEREDEROS, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 10. Pág. 1047. (Quito, 25 de Enero de 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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 66.**

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 91.**

**Art. 269.-** Descanso y vacaciones.- Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 91.**

**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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

**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. Una copia del registro se enviará a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.

El registro estará a la disposición de los inspectores del trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.

**Art. 276.- Libreta de trabajo.-** Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 277.-** Registro de empleadores.- Para el efecto de fiscalizar debidamente el cumplimiento de las disposiciones anteriores, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos llevará un registro de empleadores de trabajo a domicilio, registro en el que deberá inscribirse todo empleador que ocupe trabajadores en tales condiciones. El plazo de la inscripción será fijado por la Dirección antes nombrada.

**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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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 empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado; 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.

CONCORD:

\* 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, debidamente registrado en el Ministerio de Trabajo y Empleo, 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

CONCORD:

\* LEY DE FEDERACION DE ABOGADOS: **Art. 1.**

Ver RELACION LABORAL ARTESANAL, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 656. (Quito, 11 de Julio de 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.

Ver ARTESANO CALIFICADO, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 9. Pág. 2098. (Quito, 3 de Junio de 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.

Ver TRABAJO ARTESANAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3550. (Quito, 29 de Abril de 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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano. \_CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

**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. \_CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

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.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: **Art. 1930.**

Ver CONTRATO DE CONSTRUCCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 12. Pág. 457. (Quito, 29 de Julio de 1943).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 13. Pág. 1268. (Quito, 11 de Enero de 1957).

Ver CONTRATOS DE OBRA CIERTA CON ARTESANOS, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie 10. No. 15. Pág. 4197. (Quito, 20 de Octubre de 1966).

Ver CONTRATO DE OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 1022. (Quito, 16 de Enero de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

**Art. 297.-** Obra no realizada con sujeción al contrato.- Si el contratista alegare que la obra no ha sido realizada de acuerdo con las estipulaciones del contrato, el juez designará peritos para su reconocimiento.

El juez apreciará los informes periciales y las pruebas que se presentaren y fallará con criterio judicial, atendiendo a la índole de la obra, al precio pactado y a las demás circunstancias del caso.

**Art. 298.-** Falta de estipulación de precio.- Si los contratantes no hubieren estipulado precio regirá el corriente en plaza para la misma especie de obra, o se lo fijará por avalúo pericial.

**Art. 299.-** Cesación del trabajo.- El contratista podrá ordenar la cesación del trabajo pagando al artesano los gastos, el valor de la parte confeccionada y una indemnización que, en caso de desacuerdo, fijará el juez. En cuanto al valor de lo trabajado, se estará al avalúo de peritos nombrados por el citado funcionario.

**Art. 300.-** Responsabilidad por pérdida o deterioro de material.- Si los materiales hubieren sido suministrados por el contratista, el artesano no será responsable de su pérdida o deterioro sino cuando fuere por culpa suya o por la de sus operarios o aprendices.

**Art. 301.-** Alegación de nulidad.- Para los contratos a los que se refiere el artículo 294 de este Código no rigen las prescripciones del artículo 40 de este Código. En estos casos, la nulidad podrá ser alegada según las reglas generales, por cualquiera de las partes.

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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Los operarios gozarán también de vacaciones y rige para ellos la jornada máxima de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Código.

Ver ARTESANO CALIFICADO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 4. Pág. 847. (Quito, 11 de Diciembre de 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.

**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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 15. Pág. 1017. (Quito, 19 de Diciembre de 1944).

Ver OBRERO AGRICOLA, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 2. Pág. 115. (Quito, 24 de Abril de 1951).

Ver LUCRO EN LA ACTIVIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2251. (Quito, 21 de Marzo de 1990).

**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.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: **Art. 1947.**

Ver EMPLEADO PUBLICO Y OBRERO: DIFERENCIAS, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 11. Pág. 2291. (Quito, 29 de Agosto de 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.

CONCORD:

\* LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA:

**Art. 4.**

**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.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 2020.

\* CODIGO DE COMERCIO: **Art. 136.**

\* LEY DE COMERCIO: **Art. 13, 255.**





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 13. Pág. 1556. (Quito, 14 de Agosto de 1951).

Ver MANDATARIO Y CONTRATISTA, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2708. (Quito, 16 de Abril de 1964).

Ver MANDATARIO O RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIII. Serie XI. No. 5. Pág. 681. (Quito, 9 de Mayo de 1969).

Ver APODERADO GENERAL O FACTOR, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 529. (Quito, 7 de Junio de 1973).

Ver APODERADO SIN RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 8. Pág. 1669. (Quito, 14 de Marzo de 1975).

Ver GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2063. (Quito, 2 de Diciembre de 1975).

Ver LABERINTO LEGAL: EL GERENTE GENERAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2078. (Quito, 13 de Noviembre de 1975).

Ver MANDATARIO O EMPLEADO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 11. Pág. 2376. (Quito, 15 de Marzo de 1976).

Ver PATRONO GERENTE SIN INSCRIPCION DE NOMBRAMIENTO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2759. (Quito, 25 de Mayo de 1976).

Ver CAMBIO DE TRABAJADOR A REPRESENTANTE PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 1097. (Quito, 23 de Febrero de 1979).

Ver EL GERENTE GENERAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2759. (Quito, 17 de Julio de 1981).

Ver GERENTE DE SUCURSAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2849. (Quito, 26 de Agosto de 1981).

Ver MANDATARIO LABORAL O GERENTE, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 12. Pág. 2708. (Quito, 16 de Julio de 1986).

Ver GERENTE DE COOPERATIVA, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 14. Pág. 3183. (Quito, 24 de Abril de 1987).

Ver GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 915. (Quito, 21 de Noviembre de 1988).

Ver GERENTE SOCIO DE COOPERATIVA, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 9. Pág. 2535. (Quito, 25 de Julio de 1990).

Ver EL GERENTE DE LA EMPRESA, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2145. (Quito, 16 de Abril de 1997).

Ver EL GERENTE, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2917. (Quito, 25 de Febrero de 1998).

Ver GERENTE DE VENTAS, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2928. (Quito, 1 de Abril de 1998).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,
2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

### Capítulo V

#### De los agentes de comercio y corredores de seguros

**Art. 311.- Agentes de comercio o agentes viajeros.-** Podrán ser agentes de comercio o agentes viajeros los registrados con este carácter en la Dirección Regional del Trabajo o en una inspección del trabajo, que hayan obtenido la respectiva cédula de trabajo.

Ver AGENTE MERCANTIL, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 11. Pág. 357. (Quito, 25 de Enero de 1943).

Ver AGENTE VENDEDOR O DE COMERCIO, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 2957. (Quito, 30 de Septiembre de 1981).

**Art. 312.- Solicitud de registro.-** Para obtener el registro y la cédula, el interesado presentará por escrito una solicitud a la Dirección Regional del Trabajo o a la inspección del trabajo, acompañada de su cédula de identidad, y de certificados de comerciantes honorables del lugar o de la Asociación de Representantes o Agentes Viajeros del Ecuador o de alguna de sus filiales provinciales que expresen la buena conducta del peticionario para el desempeño de esas funciones.

**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.

CONCORD:

\* CODIGO DE COMERCIO: **Art. 374.**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

\* LEY GENERAL DE SEGUROS: **Art. 7.**

Ver CORREDORES DE SEGUROS Y AGENTES VIAJEROS, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 1. Pág. 62. (Quito, 3 de Febrero de 1958).

Ver COMISION CONTRACTUAL POR VENTAS, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 4. Pág. 417. (Quito, 5 de Marzo de 1959).

Ver RELACION LABORAL O MERCANTIL DEL AGENTE DE VENTAS, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 5. Pág. 533. (Quito, 21 de Julio de 1959).

Ver AGENTE COMISIONISTA, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 6. Pág. 1297. (Quito, 11 de Septiembre de 1974).

Ver AGENTE VIAJERO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2645. (Quito, 12 de Mayo de 1976).

Ver AGENTE VIAJERO, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 1. Pág. 98. (Quito, 20 de Septiembre de 1977).

Ver COMISIONISTA MERCANTIL O LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 11. Pág. 3186. (Quito, 31 de Enero de 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.

Ver CONTRATO DE COMISION MERCANTIL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 966. (Quito, 29 de Marzo de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CHOFER DE BUS URBANO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3104. (Quito, 16 de Febrero de 1977).

Ver CONTRATO DE ARRENDAMIENTO Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 3. Pág. 575. (Quito, 18 de Abril de 1978).

Ver CHOFER PROFESIONAL Y AGENTE VENDEDOR, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XVI. Nro. 1. Pág. 108. (Quito, 4 de Diciembre de 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.

Ver CHOFER SPORTMAN EN ACTIVIDAD LUCRATIVA, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 1. Pág. 31. (Quito, 22 de Septiembre de 1977).

Ver CHOFER DE COLEGIO FISCAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 984. (Quito, 22 de Enero de 1979).

Ver CHOFER SPORTMAN, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 6. Pág. 1251. (Quito, 16 de Julio de 1979).

Ver CHOFER DE MINISTERIO, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1871. (Quito, 11 de Marzo de 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

Ver TRABAJO A TIEMPO PARCIAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3141. (Quito, 10 de Febrero de 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.

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 10. Pág. 1189. (Quito, 3 de Marzo de 1950).

Ver HORAS EXTRAS DE CHOFERES EN SERVICIO DE TRANSPORTE, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2701. (Quito, 15 de Abril de 1964).

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver TRABAJOS SUPLEMENTARIOS, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1601. (Quito, 22 de Julio de 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.

Ver TRABAJOS EXTRAORDINARIOS, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1597. (Quito, 15 de Julio de 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, guardaguasas 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 sustancias 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**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 331.-** Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola.

CONCORD:

\* LEY DE DESARROLLO AGRARIO: Arts. 26, 27, 43.

Ver MAYORDOMO, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 6. Pág. 615. (Quito, 26 de Junio de 1959).

Ver TRABAJADOR AGRICOLA, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 8. Pág. 1611. (Quito, 28 de Abril de 1975).

Ver CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 3000. (Quito, 1 de Diciembre de 1976).

Ver APARCERIA, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1854. (Quito, 12 de Abril de 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 otros labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero.

Ver CONTRATO DE APARCERIA, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 845. (Quito, 2 de Mayo de 1944).

Ver MAYORDOMO, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 10. Pág. 1196. (Quito, 11 de Marzo de 1950).

**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.

Ver CONTRATO DE APARCERIA, Gaceta Judicial. Año LXXIII. Serie XI. No. 5. Pág. 662. (Quito, 10 de Diciembre de 1968).

**Art. 335.-** Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas.

**Parágrafo 2do.**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### 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.

Ver INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 2. Pág. 169. (Quito, 1 de Abril de 1946).

**Art. 339.-** Obligaciones del obrero agrícola.- Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero o destajero:

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;
2. Devolver los útiles que le hubieren entregado;
3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;
4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,
5. Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

**Art. 340.-** Trabajo por tareas.- Cuando el trabajo se realice por unidades de obra vulgarmente llamadas "tareas", el inspector del trabajo podrá reducirlas a límites razonables si hubiere motivo.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 341.-** Prohibición a los empleadores agrícolas.- Es prohibido a los empleadores:

1. Obligar a los obreros agrícolas a venderle los animales que posean y los productos de éstos;
  2. Obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad;
  3. Constreñirles a efectuar cualquier trabajo suplementario no remunerado;
- y,
4. Servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola.

### **Parágrafo 3ro.**

#### **Disposiciones comunes relativas a este capítulo y a otras modalidades de trabajo**

**Art. 342.-** Reclamaciones a resolverse sin necesidad de juicio.- Las reclamaciones o discusiones motivadas por la aplicación de las disposiciones de este capítulo, que puedan ventilarse sin necesidad de juicio, serán conocidas por el inspector del trabajo, quien las resolverá según su criterio, después de oír a los interesados y de cerciorarse prudentemente de los antecedentes del caso, procurando la conciliación entre las partes.

**Art. 343.-** Falta de inspector del trabajo.- A falta de inspector del trabajo, podrá recurrirse al Juez del Trabajo o a cualquier autoridad del ramo.

**Art. 344.-** Apelación.- De las resoluciones dadas por el inspector del trabajo podrá apelarse ante la Dirección Regional del Trabajo.

**Art. 345.-** Reglamentos.- El Presidente de la República expedirá los reglamentos necesarios para la aplicación de las normas consignadas en este capítulo, con respecto a las modalidades del trabajo agrícola, teniendo en cuenta las características físicas y sociales de las distintas secciones territoriales de la República.

**Art. 346.-** Otras modalidades de trabajo.- Otras modalidades de trabajo que se regulen por leyes especiales quedarán sujetas a éstas preferentemente y las disposiciones generales de este Código se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se hallare en oposición con dichas leyes especiales.

### **CAPITULO...**

#### **DE LA INTERMEDIACION LABORAL Y DE LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### **Art. ...- Definiciones.-**

a) Intermediación Laboral.- Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución; y,

b) Tercerización de Servicios Complementarios.- Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley.

Constituyen actividades complementarias de la usuaria las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.

Nota: Capítulo y Artículo agregados por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

### CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**

**Art. ...- Autorización.-** El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos y sus dependencias regionales competentes, es la entidad encargada de autorizar el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la intermediación laboral o a la tercerización de servicios complementarios, encargándose de su control y vigilancia permanente a las Direcciones Regionales de Trabajo, las que organizarán y tendrán bajo su responsabilidad los registros de compañías de intermediación laboral y de compañías de tercerización de servicios complementarios, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

### CONCORD:

\* LEY DE COMPAÑIAS: Arts. 431, 432.

**Art. ...- Requisitos para la autorización de funcionamiento.-** Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas de intermediación laboral o de



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

tercerización de servicios complementarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;
- b) Presentar copia certificada de la escritura de constitución de la compañía, debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley y cuyo objeto social será única y exclusivamente la intermediación laboral o la tercerización de servicios complementarios; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario;
- c) Entregar copia notarizada del registro único de contribuyentes (RUC);
- d) Copia certificada del nombramiento del representante legal, debidamente registrado;
- e) Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,
- f) Disponer de infraestructura física y de estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social.

Lo relativo al literal f), deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, sin perjuicio que para el efecto dicte un reglamento.

Las personas naturales no podrán prestar servicios de intermediación laboral ni de tercerización de servicios complementarios, excepto en los sectores de la construcción y agrícola en los cuales si podrán hacerlo, siempre y cuando cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Entregar copia notarizada del registro único de contribuyentes (RUC);
- b) Copia notarizada de la cédula de ciudadanía que acredite su nacionalidad ecuatoriana;
- c) Certificado otorgado por el IESS de ser titular de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,
- d) Copia certificada de una declaración jurada rendida ante notario público, que acredite que se dedica a la intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción o agrícola, y de su garantía personal y pecuniaria para el cumplimiento de sus obligaciones patronales, sin perjuicio de la solidaridad patronal del beneficiario directo de los servicios de los trabajadores, conforme el formato proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Las personas naturales que realicen actividades de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción y agrícola, se someterán a todas las disposiciones de esta Ley, excepto las



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

atinentes a las personas jurídicas en cuanto al capital social y requisitos para su funcionamiento como tales, fijados en esta Ley.

En ningún caso estarán exentas del cumplimiento de las obligaciones previstas en el Código del Trabajo, en la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: **Art. 35.**

\* LEY DE COMPAÑIAS: Arts. 6, 7, 137, 155, 158, 252, 431.

**Art. ..-** Duración de la autorización.- La autorización para la prestación de servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá la validez de un año la primera vez que se la obtenga, de cinco años adicionales con ocasión de la primera renovación y transcurrido este período, será de tiempo indefinido.

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio de Trabajo y Empleo podrá aplicar las sanciones previstas en esta Ley si incurren en las infracciones determinadas en la misma.

La autorización de funcionamiento y las sanciones tendrán alcance nacional. El trabajador podrá presentar cualquier reclamación o demanda laboral en la jurisdicción donde tenga fijado su domicilio a la fecha de terminación del contrato, por cualquier causa.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 570, 575, 628.

**Art. ..-** Contratos requeridos.- La intermediación laboral requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

a) Un contrato mercantil de intermediación laboral celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria, que puede ser esta última una persona natural o jurídica, cuyo objeto sea poner a disposición a



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

trabajadores para prestar sus servicios en la usuaria, a cuyo poder de dirección quedarán sometidos aquellos; y,

b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados.

En el caso de la tercerización de servicios complementarios, se requerirá de la suscripción de un contrato de tercerización de servicios complementarios entre la empresa prestadora del servicio y la usuaria del mismo, en el cual se establecerá expresamente la actividad complementaria del proceso productivo que se desarrollará mediante la tercerización de servicios complementarios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**CONCORD:**

- \* CODIGO CIVIL: Arts. 1454, 1561.
- \* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 8, 40.
- \* CODIGO DE COMERCIO: **Art. 140.**
- \* LEY DE COMPAÑIAS: **Art. 146.**

**Art. ..-** Duración del contrato mercantil de intermediación laboral.- La duración del contrato mercantil pactado entre la usuaria y la intermediaria será el que acuerden libremente las partes.

La terminación del contrato mercantil de intermediación laboral, causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la empresa que presta dichos servicios de intermediación con sus respectivos trabajadores que laboren en la usuaria. Esto no afectará a los contratos por plazo fijo o los de tiempo indefinido que tengan estos trabajadores con la empresa intermediaria.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**CONCORD:**

- \* CODIGO DE COMERCIO: **Art. 164.**

**Art. ..-** Duración del contrato de trabajo.- El contrato de trabajo que se suscriba entre la compañía de intermediación laboral y cada uno de los trabajadores intermediados, será por el plazo de duración del contrato mercantil de intermediación laboral celebrado con la usuaria, a menos que las partes acordaren un plazo diferente y deberá efectuarse bajo cualquiera de las modalidades previstas en el Código del Trabajo.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

En ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional, y se pagará de conformidad al tercer inciso del undécimo artículo innumerado de este Capítulo. Se respetará este parámetro y para los contratos de plazo inferior a treinta días, se pagará la parte proporcional o la que se acordare conforme a ese parámetro.

Para los efectos de la garantía de estabilidad de los trabajadores intermediados respecto de la compañía de intermediación laboral, se estará a lo establecido en la ley.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el inspector del trabajo o ante el juez competente en aquellas jurisdicciones en donde no exista inspector del trabajo.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

### CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 11, 14, 19, 40, 81, 174, 175, 452, 497.

**Art. ...** - Actividades en las que se puede recurrir a la intermediación laboral.- Se podrá recurrir a la intermediación laboral, para todas las actividades de la usuaria, bajo las modalidades de contratación de plazo fijo, ocasional, eventual, por horas y demás contratos precarios.

El número máximo de trabajadores que una usuaria puede mantener bajo el sistema de intermediación laboral, no excederá del cincuenta por ciento (50%) del total de los trabajadores que la usuaria requiera contratar para su operación y funcionamiento. Los trabajadores amparados por contratos de temporada que gocen de la estabilidad prevista en el inciso cuarto del artículo 17 del Código del Trabajo, si serán considerados para el referido cálculo del porcentaje.

El porcentaje señalado no se aplicará en el caso de iniciación de un primer período de actividades en usuarias nuevas, período que no podrá exceder de doscientos setenta días contado desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil en el caso de personas jurídicas y, de suscripción del primer contrato de trabajo en el caso de personas naturales, cualquiera sea la modalidad de éste; y, tampoco se aplicará en el caso de instituciones del Estado, actividades agrícolas y actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas anuales de materia prima y la actividad de la construcción. En las actividades



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

agrícolas y de la construcción, no podrán ser objeto de intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios los puestos de trabajo de los trabajadores que a la fecha de expedición de esta Ley, gozan de contratos por tiempo indefinido o labores de naturaleza estable o permanente y los de confianza comprendidos en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**CONCORD:**

- \* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: **Art. 17.**
- \* LEY DE COMPAÑIAS: **Art. 18, 19, 151.**

**Art. ..-** Casos en los que se prohíbe contratar a través de intermediación laboral.- Ninguna persona natural o jurídica podrá recurrir a la contratación de empresas de intermediación laboral en los siguientes casos:

- a) Para sustituir a trabajadores en huelga, declarada conforme a los artículos 497 y 505 del Código del Trabajo;
- b) Para la realización de trabajos que, por su especial peligrosidad para la salud y seguridad, requieran de destrezas y capacitación especiales, cuando en la usuaria no exista el reglamento de higiene y seguridad aprobado por la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Empleo;
- c) Para contratar como intermediado a quien se encuentre en actual relación de dependencia, prestando servicios como trabajador estable y permanente, si para contratarlo como intermediado, éste fuere desvinculado por cualquier medio;
- d) Para rotar trabajadores entre compañías intermediarias que presten servicios de intermediación laboral a una usuaria, salvo que la usuaria terminare la relación contractual mercantil con la intermediaria y optare por contratar con otra empresa intermediaria, manteniendo a los mismos trabajadores; y,
- e) Para desempeñar las funciones determinadas en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**CONCORD:**

- \* CODIGO CIVIL: **Art. 9.**
- \* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: **Arts. 64, 434, 435, 436.**

**Art. ..-** Derechos de los trabajadores frente a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Los trabajadores que



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

presten sus servicios a empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los convenios de la OIT, ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador intermediado o contractualmente involucrado en la tercerización de servicios complementarios sea contratado directamente por la usuaria bajo cualquier modalidad contractual.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: **Art. 35.**

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: **Art. 4.**

**Art. ...-** Prohibiciones y obligaciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y será nulo todo pacto y toda cláusula o estipulación que obligue al trabajador a pagar a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios o a la usuaria, cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Se prohíbe que la intermediaria laboral ofrezca u otorgue créditos a la usuaria por cualquier concepto.

La empresa intermediaria tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, y que no podrá ser inferior en ningún caso a lo señalado por la ley, comisiones sectoriales o cualquier otra norma jurídica. Esto deberá acreditarse mediante la entrega mensual de la empresa intermediaria a la usuaria, de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito que posibilitará el pago de la respectiva factura de la usuaria a la empresa intermediaria.

Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, en su condición de empleador, tienen la obligación de hacer cumplir todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República, convenios internacionales ratificados por el Ecuador,





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, así como las que entren en vigencia con posterioridad a la firma del contrato. Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios están obligadas a presentar anualmente o cuando lo requiera el Ministerio de Trabajo y Empleo los informes estadísticos que éste solicite, relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

La intermediaria laboral, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar a aquella la calidad del servicio y el cabal cumplimiento del mismo, especialmente el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador intermediado y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: **Art. 35.**

\* CODIGO DE COMERCIO: Arts. 81, 93, 117.

**Art. ..-** Infracciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios y sanciones.- Sin perjuicio de las demás infracciones y sanciones determinadas en la ley, y para los efectos contemplados en el presente Capítulo, se consideran las siguientes infracciones y sanciones respecto de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios:

1) Infracción leve:

No entregar la documentación o información de las intermediarias o tercerizadoras ante el requerimiento del Ministerio de Trabajo y Empleo, que tenga relación con controles periódicos o por denuncias.

2) Infracciones graves:

- a) El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;
- b) El incumplimiento del contrato mercantil de intermediación laboral suscrito por la intermediaria laboral con la usuaria;
- c) No incluir en la publicidad o promoción de sus actividades y ofertas de empleo o de servicios, en cualquier medio impreso, audiovisual o de radiodifusión y, en general, en cualquier forma o medio de difusión, su denominación y su identificación como empresa de intermediación laboral o de



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

tercerización de servicios complementarios, así como el número de autorización y registro otorgado por el Ministerio de Trabajo y Empleo;

d) No formalizar por escrito los contratos de trabajo, el contrato mercantil de intermediación laboral o el contrato de tercerización de servicios complementarios;

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación;

f) Incumplir lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del undécimo artículo innumerado de este Capítulo;

g) No entregar al trabajador copia del contrato celebrado con éste y copia del instrumento que acredite el valor cobrado por la intermediaria a la usuaria en concepto de remuneración; y,

h) No registrar los contratos de trabajo ante el inspector del trabajo de la jurisdicción o ante el juez competente.

### 3) Infracciones muy graves:

a) Prestar servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios sin contar con la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo o cuando aquella se encontrare vencida, sin perjuicio de aquellas acciones que corresponden adoptar a la Superintendencia de Compañías por incumplimiento del objeto social.

Es también infracción muy grave, el hecho de no renovar la referida autorización cuando ésta venciere durante la ejecución del contrato. El Ministerio de Trabajo y Empleo, una vez recibida la solicitud de renovación se pronunciará en el término máximo de quince días. De no pronunciarse no será aplicable esta disposición como infracción muy grave y tampoco se entenderá como renovada la autorización;

b) Realizar actividades al margen de su objeto social exclusivo de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios;

c) Pagar al trabajador intermediado, por concepto de su remuneración, una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto;

d) No depositar en el IESS lo que le corresponde al trabajador intermediado en concepto de aportes, fondo de reserva y demás obligaciones;

e) Celebrar contratos de trabajo al margen de las regulaciones o para actividades no previstas en la presente Ley; y,

f) Simular por cualquier medio o artificio, ser intermediario laboral, por sí mismo o en representación de un tercero, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar en su contra.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Las infracciones serán sancionadas mediante resolución motivada, expedida por los directores regionales del trabajo o inspectores del trabajo en las jurisdicciones donde no existan directores regionales del trabajo.

La falta leve se sancionará con multa de una remuneración básica mínima unificada.

La reincidencia en la infracción leve dentro de un período de un año, determinará que sea calificada en la categoría inmediatamente superior y que se impongan las sanciones correspondientes a esta última.

Las infracciones graves, serán sancionadas con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, por cada infracción. La reincidencia en el lapso de un año en el cometimiento de infracciones graves, será sancionada con la revocatoria de la autorización.

Las infracciones muy graves serán sancionadas con la revocatoria definitiva de la autorización y registro concedidos.

Además, en el caso de la infracción determinada en el literal f) del numeral 3 de este artículo, se impondrá una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas por cada trabajador contratado en la forma prevista en dicha norma.

Las Direcciones Regionales del Trabajo llevarán un registro de las infracciones que se cometan, de las reincidencias en las que se incurra y de las sanciones que se impongan. Dicho registro estará a disposición del público en general, incluso a través de los medios de comunicación virtual de los que disponga el Ministerio de Trabajo y Empleo.

El representante legal o mandatario de una empresa a la que se le haya revocado la autorización de funcionamiento, no podrá ejercer la representación legal o mandato en otra empresa de intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios ni agencia privada de colocación, ni podrá ejercer tales actividades como persona natural por el lapso de dos años.

Las sanciones establecidas en este artículo, se las impondrá sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar en caso de existir dolo.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 18, 40.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- \* LEY DE COMPAÑIAS: **Art. 16.**
- \* CODIGO PENAL: **Art. 14.**
- \* CODIGO CIVIL: **Art. 29.**

**Art. ..- Facultades de la usuaria.-** La usuaria de servicios de intermediación laboral ejercerá las facultades de determinar las tareas y supervisar su ejecución por parte del trabajador intermediado, lo cual no implica dependencia laboral. La facultad disciplinaria corresponderá a la intermediaria, de acuerdo con lo señalado en este Código y previo pedido motivado de la usuaria.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

- \* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 42, 45.

**Art. ..- Obligaciones de la usuaria.-** La usuaria y las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con las que contraten, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar las medidas e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

La usuaria está obligada a entregar a la empresa de intermediación los reglamentos: interno del trabajo; y, de higiene y seguridad, aprobados por las Direcciones Regionales del Trabajo, a la firma del contrato mercantil, al amparo de lo señalado en los artículos 64 y 434 del Código del Trabajo.

En el contrato mercantil que celebren la intermediaria y la usuaria, esta última deberá garantizar en forma suficiente a la intermediaria el pago por los servicios de intermediación laboral acordados.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA: **Art. 42.**
- \* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 42, 410.

**Art. ..- Derechos de los trabajadores respecto de la usuaria.-** A más de los derechos consagrados en la Constitución Política de la República y en la ley, los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de intermediación laboral, podrán presentar a la usuaria, las reclamaciones relacionadas con las condiciones de ejecución de su actividad laboral, debiendo hacerlo también a la intermediaria.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Los trabajadores intermediados, durante el desempeño de sus labores, tendrán derecho a hacer uso de los medios de transporte así como de las instalaciones y servicios con los que cuente la usuaria tales como comedores, atención médica y otros que se encuentren a disposición de los demás trabajadores de la usuaria, en las mismas condiciones.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: Arts. 23, 36.

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 79.

**Art. ..- Infracciones de la usuaria y sanciones.-** Se prohíbe contratar con intermediarias laborales que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento. El Ministerio de Trabajo y Empleo proveerá a las empresas intermediarias de los certificados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será obligatoriamente habilitante para la celebración de los contratos. En el contrato mercantil que se celebre entre la usuaria y la intermediaria, esta última deberá declarar que no está prohibida de contratar bajo sanción de indemnización que deberá estipularse en el contrato.

El Ministerio de Trabajo y Empleo publicará mensualmente, a través de los medios de comunicación virtuales de los que disponga y, periódicamente en el Registro Oficial, la lista de las intermediarias cuyas autorizaciones de funcionamiento se encuentren vigentes.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona natural o jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de la intermediación laboral, asumirá a los trabajadores como su personal subordinado de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo; y, se le impondrá una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas. Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro previsto en el artículo innumerado decimosegundo de este Capítulo. En los lugares donde no haya Direcciones Regionales, los inspectores de trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la información a las Direcciones Regionales de Trabajo de la respectiva jurisdicción para que se impongan las respectivas sanciones.

Quien para la ejecución de los contratos destinados a la realización de actividades y trabajos considerados peligrosos, no dotare de las medidas e



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

instrumentos de protección para la seguridad y la salud del trabajador que se determinan en los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador y en el Código del Trabajo, o en su respectivo reglamento de seguridad, salud ocupacional e higiene del trabajo, será sancionada con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Si quien suscribe el contrato con una persona, natural o jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de la intermediación laboral, es alguna de las instituciones del Estado o una de las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación total o mayoritaria de recursos públicos, quienes a su nombre suscriban ese contrato serán procesados por el Ministerio Público de oficio o por denuncia, para que éste inicie la investigación respectiva. El Procurador General del Estado estará obligado a presentar acusación particular en estos casos y de establecerse sanciones, iniciará los respectivos procesos de repetición que establece la Constitución Política de la República; y, la Contraloría General del Estado, como máximo ente de control de los recursos públicos, realizará las acciones de control, investigaciones y establecimiento de responsabilidades que de acuerdo con la ley le corresponde.

Los trabajadores que en el sector público sean contratados violando estas disposiciones, serán asumidos como trabajadores a título personal, directos y dependientes del funcionario que contrató a la intermediaria, sin que la institución del Estado o la entidad de derecho privado en la cual las instituciones del Estado tienen participación total o mayoritaria de recursos públicos, pueda hacerse cargo de ellos, ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**CONCORD:**

\* CONSTITUCION POLITICA: Arts. 20, 35, 212.

\* LEY ORGANICA DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO: Arts. 31, 45, 52.

**Art. ..-** Prohibición de vinculación entre la usuaria y la empresa de intermediación laboral.- Las empresas de intermediación laboral y las usuarias no pueden entre si, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo. Hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada que determine esta circunstancia, suscrita por los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Cuando se presume la existencia de vinculación, el Ministerio de Trabajo y Empleo solicitará toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establece vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determinen que el usuario y la compañía intermediaria, sus socios o accionistas, comparten societariamente intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona natural o jurídica, vinculada para el ejercicio de la intermediación laboral, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas. Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro antes mencionado. En los lugares donde no haya Direcciones Regionales, los inspectores del trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la información a las Direcciones Regionales de Trabajo de la respectiva jurisdicción para la imposición de las respectivas sanciones. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la intermediaria quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que la institución del Estado o la entidad de derecho privado en la cual las instituciones del Estado tiene participación total o mayoritaria de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Prohíbese que dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores o trabajadores de las instituciones del Estado, o sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan participaciones o acciones o ejerzan la representación legal o dirección administrativa en una empresa intermediaria, celebren contratos de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios con las instituciones en las que laboren o presten sus servicios o, prevalidos del ejercicio de su función o cargo, ejerzan presiones o influencias para obtener dichas contrataciones a favor propio o de terceros.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: Arts. 35, 123.

\* LEY NOTARIAL: Arts. 19.

\* LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO: **Art. 74.**

\* LEY DE CONTRATACION PUBLICA: **Art. 56.**

**Art. ..- Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.-** Los trabajadores respecto de la intermediaria laboral y de la usuaria, deberán cumplir con todas las obligaciones y observar las prohibiciones consagradas en la Constitución Política de la República, convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, considerando la naturaleza de su relación contractual.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 45, 46.

**Art. ..- Responsabilidad Solidaria.-** Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario. Por tanto el trabajador intermediado podrá reclamar sus derechos en forma solidaria a los representantes legales y administradores de la empresa intermediaria y/o de la usuaria, por los derechos que representan y por sus propios derechos.

La usuaria ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por ésta a nombre de la intermediaria laboral, por efecto de la responsabilidad solidaria.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: Arts. 35.

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 36, 41.

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1527, 1538.

\* LEY DE COMPAÑIAS: **Art. 252.**

**Art. ..- Fondo de reserva.-** Para el caso de los aportes del fondo de reserva de los trabajadores tercerizados o intermediados, las empresas intermediarias





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

o tercerizadoras de servicios complementarios, se sujetarán al trámite y procedimiento previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 196, 201.

**Art. ..- Trabajo de menores.-** Se prohíbe la contratación de menores de 18 años de edad bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 18, 40.

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 81, 95.

### TITULO .... DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Nota: En Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006

**Art. ..- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.**

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

Nota: Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

**Art. ..- De la prevención.-** Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

**Art. ..-** La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

### TITULO IV DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

#### Capítulo I

#### Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

**Art. 347.-** Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Ver RIESGOS DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 7. Pág. 854. (Quito, 15 de Marzo de 1960).

#### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, ACCION LABORAL DE INDEMNIZACION POR RIESGOS DEL TRABAJO, Registro Oficial 213, de 16 de junio de 1989, Resolución de Corte Suprema 000.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 348.-** Accidente de trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 7. Pág. 702. (Quito, 23 de Julio de 1948).

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 8. Pág. 792. (Quito, 20 de Mayo de 1955).

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 9. Pág. 900. (Quito, 7 de Marzo de 1960).

Ver MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXII. Serie XI. No. 4. Pág. 495. (Quito, 12 de Septiembre de 1968).

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 15. Pág. 3614. (Quito, 29 de Marzo de 1982).

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2211. (Quito, 30 de Marzo de 1990).

**Art. 349.-** Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

**Art. 350.-** Derecho a indemnización.- El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 8. Pág. 925. (Quito, 10 de Mayo de 1949).

**Art. 351.-** Indemnización a servidores públicos.- El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

CONCORD:

\* LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA:  
Arts. 29, 125.

**Art. 352.- Derechos de los deudos.-** Reconócese el derecho que tienen los deudos de los médicos, especialistas, estudiantes de medicina, enfermeras y empleados en sanidad, salud pública y en general, de los demás departamentos asistenciales del Estado, que fallecieron en el ejercicio de sus cargos, por razones de contagio de enfermedades infectocontagiosas, para reclamar al Estado las indemnizaciones que corresponden por accidentes de trabajo.

Igual reconocimiento se hace respecto de lesiones que sufrieren en las condiciones que establece el inciso anterior.

**Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador.-** El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

CONCORD:

\* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: **Art. 158.**

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 11. Pág. 1322. (Quito, 19 de Octubre de 1950).

Ver MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1391. (Quito, 14 de Noviembre de 1974).

**Art. 354.- Exención de responsabilidad.-** El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: **Art. 29.**

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 12. Pág. 438. (Quito, 1 de Julio de 1943).

Ver CARGA DE LA PRUEBA, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 8. Pág. 755. (Quito, 27 de Julio de 1955).

Ver CULPA GRAVE, Gaceta Judicial. Año LIX. Serie 8. No. 12. Pág. 1153. (Quito, 27 de Septiembre de 1956).

Ver CULPA GRAVE LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 3. Pág. 259. (Quito, 10 de Septiembre de 1958).

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 3. Pág. 2151. (Quito, 1 de Octubre de 1963).

Ver CULPA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 1079. (Quito, 31 de Enero de 1979).

**Art. 355.- Imprudencia profesional.-** La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.

**Art. 356.- Seguro facultativo.-** El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen del Seguro Social Obligatorio de Riesgos, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código.

Si no surtiere efecto tal seguro, subsistirá el derecho de los trabajadores o de sus derechohabientes contra el empleador.

**Art. 357.- Responsabilidad de terceros.-** Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

La indemnización que se reciba de terceros libera al empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.

**Art. 358.-** Sujeción al derecho común.- Toda reclamación de daños y perjuicios por hechos no comprendidos en estas disposiciones queda sujeta al derecho común.

Ver JUICIO DE LIQUIDACION DE PERJUICIOS ORDENADO EN SENTENCIA, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 2. Pág. 209. (Quito, 7 de Febrero de 1968).

### Capítulo II De los accidentes

**Art. 359.-** Indemnizaciones por accidente de trabajo.- Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

**Art. 360.-** Incapacidad permanente y absoluta.- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;

3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;
5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;
6. La enajenación mental incurable;
7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,
8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.

**Art. 361.-** Disminución permanente.- Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

CONCORD:

\* CODIGO DEL TRABAJO: **Art. 432.**

**Art. 362.-** Incapacidad temporal.- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

Ver SERVICIO DOMESTICO, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 319. (Quito, 17 de Febrero de 1978).

### Capítulo III De las enfermedades profesionales

**Art. 363.-** Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

#### 1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

- a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;
- b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar;
- c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;
- d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;
- e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

f. SIFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);

g. ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;

h. TETANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;

i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;

j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;

k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro;

l. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco;

ll. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;

m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;

n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FISICOS:

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;

FRIO: obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre;

Radiaciones eléctricas: rayos X;

Radiaciones minerales: radio;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FISICOS EN LA PRODUCCION DE ENFERMEDADES:

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz;





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMATICO, VIRUELA, PESTE BUBONICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

### 2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OIDO:

a. OFTALMIA ELECTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;

b. OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;

c. ESCLERORIS DEL OIDO MEDIO: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

### 3. OTRAS AFECCIONES:

a. HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados;

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

c. DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles;

d. AMONIACO: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

e. ACIDO FLUORHIDRICO: grabadores;

f. VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;

g. ANHIDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;

h. OXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;

i. ACIDO CARBONICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;

j. ARSENICO: arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;

k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;

l. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;

II. HIDROGENO SULFURADO: mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;

m. VAPORES NITROSOS: estampadores;

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- n. SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;
- ñ. ACIDO CIANHIDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;
- o. ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;
- p. CARBURO DE HIDROGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;
- q. CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,
- r. CANCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

Ver ENFERMEDADES PROFESIONALES, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 11. Pág. 3547. (Quito, 31 de Enero de 1966).

**Art. 364.-** Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.

#### **Capítulo IV**

#### **De las indemnizaciones**

##### **Parágrafo 1ro.**

##### **De las indemnizaciones en caso de accidente**

**Art. 365.-** Asistencia en caso de accidente.- En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.

**Art. 366.-** Aparatos de prótesis y ortopedia.- El empleador estará obligado a la provisión y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario en razón de la lesión sufrida por la víctima.

**Art. 367.-** Cálculo de indemnizaciones para el trabajador no afiliado al IESS.- Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones contienen los



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

artículos 369, 370, 371, 372 y 373 de este Código, sustitúyense, en lo que fueren aplicables con las leyes, reglamentos y más disposiciones legales, que para el efecto estuvieren vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al momento de producirse el accidente, siempre y cuando el trabajador accidentado no estuviere afiliado y por lo tanto no gozare de las prestaciones de dicho Instituto.

**Art. 368.- Presunción del lugar de trabajo.-** Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado al IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa, esto último según reglamentación. Se calcularán dichas indemnizaciones de la misma manera como si se tratase de un trabajador afiliado al IESS.

**Art. 369.- Muerte por accidente de trabajo.-** Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero.

En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente.

Ver MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LIX. Serie 8. No. 11. Pág. 1044. (Quito, 9 de Junio de 1956).

**Art. 370.- Indemnización por incapacidad permanente.-** Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.

**Art. 371.-** Indemnización por disminución permanente.- Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho cuadro se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.

CONCORD:

\* CODIGO DEL TRABAJO: **Art. 432.**

**Art. 372.-** Modificación de los porcentajes.- Los porcentajes fijados en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo sufrirán las modificaciones establecidas en los artículos 374, 385 y 398 de este Código.

CONCORD:

\* CODIGO DEL TRABAJO: **Art. 432.**

**Art. 373.-** Indemnización por incapacidad temporal.- La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.

**Art. 374.-** Accidente en trabajo ocasional.- Si el accidente se produjere en la persona de un trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días, el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento.

**Art. 375.-** Revisión de la disminución permanente parcial.- Declarada una disminución permanente parcial para el trabajo, si ésta aumentare, puede ser revisada dentro del plazo de un año a pedido del trabajador. El plazo se contará a partir de dicha declaración.

### **Parágrafo 2do.**

#### **De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales**

**Art. 376.-** Indemnización por enfermedad profesional.- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el parágrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;

2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,

3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.

### **Parágrafo 3ro.**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones

**Art. 377.-** Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

Ver INDEMNIZACIONES LABORALES EN LEYES POSTERIORES AL CONTRATO, Gaceta Judicial. Año XXXVIII. Serie VI. No. 4. Pág. 374. (Quito, 12 de Julio de 1940).

Ver DIVISION DE POLIZA DE VIDA ENTRE CONYUGE Y HEREDEROS, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 5. Pág. 1327. (Quito, 30 de Enero de 1989).

**Art. 378.-** Falta de derecho a indemnización.- No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;
4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;
5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,
6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

**Art. 379.-** Falta de herederos.- A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 380.-** Libre apreciación de pruebas sobre el estado civil.- Los jueces podrán prescindir de las normas comunes de la ley en lo que respecta a las pruebas del estado civil en el que el deudo o deudos funden su derecho a la indemnización. Apreciarán libremente las pruebas que presenten los interesados, ya para demostrar su parentesco con el trabajador fallecido, ya para justificar la identidad personal o de nombre de uno y otros.

Se aceptará el parentesco que provenga de filiación extramatrimonial aun cuando no exista el reconocimiento, aceptación y más requisitos prescritos por el Código Civil, cuando a juicio del juez se haya probado suficientemente dicho parentesco, por otros medios.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 332, 333, 334, 335, 337.

**Art. 381.-** Capacidad de padres menores de quince años.- Para los efectos de este título se considerarán plenamente capaces al padre o madre menores de edad, pudiendo entablar por sí mismos las acciones que correspondan a sus derechos o al de sus hijos.

La madre, o la mujer calificada como tal, según la atribución señalada en el artículo que precede, aunque fuere menor de edad, tendrá la representación de sus hijos para los efectos señalados anteriormente, sin que sea menester que se le haya nombrado guardadora de los mismos y aun cuando hubiere otro guardador.

El padre, cualquiera que fuere su edad y siempre que justificare la tenencia del menor, o la persona que de hecho lo tuviere bajo su cuidado y protección, podrá ejercitar los derechos que correspondan al menor, y actuar en representación y en defensa de los intereses de éste.

El juez, con criterio social, apreciará las circunstancias y decidirá previo dictamen de los organismos determinados en el Código de la Niñez y Adolescencia.

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

Ver MUJER CASADA TRABAJADORA, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 4. Pág. 325. (Quito, 29 de Enero de 1954).

**Art. 382.-** Pensiones vitalicias.- El empleador podrá otorgar pensiones vitalicias en vez de las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

artículo 369 de este Código, siempre que hiciera reserva de tal derecho al contestar la reclamación y las garantice suficientemente. Tales pensiones serán equivalentes al cuarenta por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, en los casos a que se refiere el artículo 377 de este Código y, a falta de los beneficiarios señalados en dichos casos, se concederá a las personas a las que alude el artículo 379 de este Código. Estas pensiones cesarán respecto de las beneficiarias que contrajeran matrimonio y de los beneficiarios que llegaren a los dieciocho años y no fueren incapaces para el trabajo.

El llamamiento a los derechohabientes al goce de la pensión y de la distribución de la misma se hará de acuerdo con las reglas del Código Civil. Entre los herederos habrá, además, el derecho de acrecer.

**Art. 383.- Pago íntegro de las indemnizaciones.-** Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad.

**Art. 384.- Falta de derecho de los deudos.-** Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento.

**Art. 385.- Reducción del monto de la indemnización.-** El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no le permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 374 de este Código.

Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital.

**Art. 386.- Denuncia del accidente o de la enfermedad.-** El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 1085. (Quito, 22 de Enero de 1979).

**Art. 387.-** Contenido de la denuncia.- En la denuncia se hará constar:

1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;
2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;
3. La naturaleza de las lesiones;
4. Las personas que tengan derecho a la indemnización;
5. La remuneración que percibía la víctima; y,
6. El nombre y domicilio del empleador.

**Art. 388.-** Comprobación de la veracidad de la denuncia.- El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda.

**Art. 389.-** Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.- El inspector del trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos.

En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector del trabajo.

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidará del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable.

**Art. 390.-** Remuneración anual.- Para los efectos de las disposiciones anteriores entiéndese por remuneración anual la recibida por el trabajador durante el año anterior al accidente o enfermedad, de acuerdo con el artículo 95 de este Código.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Para el trabajador que no ha laborado un año completo se obtendrá el promedio correspondiente en base a la remuneración diaria o mensual percibida durante el tiempo de labor.

**Art. 391.- Remuneración anual en el trabajo a destajo.-** Si el trabajo fuese a destajo la remuneración anual se determinará por las reglas contenidas en el artículo anterior, según que el trabajador haya laborado al servicio del empleador un año o menos de un año, respectivamente.

**Art. 392.- Servicio a dos o más empleadores.-** Cuando se trate de un trabajador que sirva o haya servido a dos o más empleadores, en distintas horas del día, se computará la remuneración como si todas las ganancias hubiesen sido obtenidas en servicio del empleador para quien trabajaba en el momento del accidente.

**Art. 393.- Remuneración que no percibirá en dinero.-** La determinación de la remuneración que en su totalidad o en parte no perciba en dinero se hará por acuerdo de los interesados. Si esto no fuere posible, la hará el juez de la causa, tomando en cuenta el valor que en la localidad tengan las especies y demás prestaciones suministradas por el empleador, la tasa de las remuneraciones para los trabajadores de la misma profesión u oficio, siempre que no sean inferiores al mínimo legal, y las demás circunstancias necesarias para la fijación equitativa de la remuneración.

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 6. Pág. 587. (Quito, 6 de Septiembre de 1954).

**Art. 394.- Remuneración no pactada.-** Si el trabajador no hubiere pactado el monto de su sueldo o jornal, éste se considerará equivalente a la remuneración pagada por el mismo empleador por servicios iguales, sin que en ningún caso sea inferior al mínimo legal. Si no existieren trabajadores en caso similar, se fijará el sueldo o salario de la víctima tomando en cuenta las circunstancias indicadas en el artículo anterior.

**Art. 395.- Cuantía de la indemnización.-** Para los efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se tomarán en consideración las mismas cantidades que paga dicho Instituto a sus afiliados.

**Art. 396.- Estipulación de indemnizaciones.-** Los trabajadores podrán estipular con sus empleadores, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de accidente o enfermedad.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 397.-** Prestación de primeros auxilios.- Aun cuando el accidente provenga de fuerza mayor extraña al trabajo, si acaece en el lugar en que éste se ejecuta, el empleador debe prestar los primeros auxilios. Si no lo hace, se le impondrá una multa de ocho a cuarenta dólares de los Estados Unidos de América en beneficio del trabajador.

**Art. 398.-** Aumento de las indemnizaciones.- Las indemnizaciones determinadas por este título se aumentarán en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empleador las precauciones que, según los casos, prescriba el Capítulo de "Prevención de los Riesgos del Trabajo", o se especificaren en los reglamentos.

**Art. 399.-** Prohibición de enajenar.- Los derechos que las disposiciones de este título conceden a los trabajadores o a sus derechohabientes no pueden cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código.

**Art. 400.-** Descuento por anticipo de salario.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, de la cantidad que el empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que el trabajador adeudare al empleador por anticipos de salario, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización.

**Art. 401.-** Crédito privilegiado.- Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este título se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aun a los hipotecarios.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**

**Art. 402.-** Pago de indemnizaciones.- Notificado el empleador por el inspector del trabajo con la petición de parte interesada en el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de sesenta días, ni ser menor de treinta.

El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector del trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas copias de ella a los interesados y remitiéndose otra, el mismo día, a la Dirección Regional del Trabajo y al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en caso de haber menores interesados.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado, los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, al liquidarse la obligación, de oficio, se recargarán las indemnizaciones en un cincuenta por ciento, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado por el inspector hasta el momento de la liquidación.

**Art. 403.- Prescripción de las acciones.-** Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006.

Ver INDEMNIZACION POR MUERTE DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 15. Pág. 1432. (Quito, 21 de Febrero de 1957).

Ver PRESCRIPCION Y CADUCIDAD LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 6. Pág. 1195. (Quito, 24 de Abril de 1974).

### **Parágrafo 4to.**

#### **De las comisiones calificadoras de riesgos**

**Art. 404.- Integración de las comisiones.-** En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.

**Art. 405.- Informes de las comisiones.-** Además de las otras atribuciones conferidas por este Código, será de competencia de la Comisión Calificadora informar ante los jueces y autoridades administrativas, en todo juicio o reclamación motivados por riesgos del trabajo, acerca de la naturaleza de las



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

enfermedades o lesiones sufridas y clase de incapacidad superveniente. Este informe será la base para determinar la responsabilidad del empleador, de conformidad con la prescripción de este título.

En caso de muerte bastará el informe del médico que atendió al paciente, informe que podrá ser revisado por la Comisión Calificadora si el juez lo creyere necesario.

**Art. 406.- Comisiones especiales.-** En los lugares en que no hubiere Comisión Calificadora, se constituirá una comisión especial compuesta por uno o más facultativos o personas entendidas en la materia de la reclamación, designados por el juez o autoridad que conozca del asunto.

**Art. 407.- Fundamento de los informes.-** Los informes periciales se basarán en exámenes clínicos completos y, si fuese menester, en exámenes de laboratorio y electrocardiológicos. Por lo tanto, la comisión calificadora deberá oír, a su vez, el dictamen de médicos especializados, o del dispensario más próximo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Ver ACCIDENTE DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 1. Pág. 62. (Quito, 18 de Julio de 1952).

**Art. 408.- Comisiones centrales de calificación.-** En Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato funcionarán comisiones centrales de calificación, compuestas: la de Quito, por el Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la Comisión; por el Director General del Departamento Médico del Seguro Social o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo; y las de Guayaquil, Cuenca y Ambato, por el Director Regional del Trabajo, que la presidirá; por el Director Regional del Departamento Médico o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

**Art. 409.- Atribuciones de las comisiones centrales.-** Las comisiones centrales de calificación, además de las atribuciones puntualizadas en los artículos anteriores, tendrán las siguientes:

1. Dictaminar ante el Ministro de Trabajo y Empleo para la revisión que éste hará, según reglamento, de la lista de enfermedades profesionales y del cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo;

2. Absolver las consultas de las demás comisiones calificadoras y de las autoridades del trabajo en los casos de oscuridad o desacuerdo en la aplicación de las disposiciones de este título; y,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

3. Revisar, a petición de la parte que se creyere perjudicada, el informe de la Comisión Calificadora o de los facultativos designados por el juez o por la autoridad que conozca del asunto, de acuerdo con el artículo 406 de este Código, cuando la cuantía de la demanda excediere de US \$ 200 dólares de los Estados Unidos de América.

Para estos fines, las comisiones tendrán competencia en las respectivas jurisdicciones determinadas en el artículo 539 de este Código.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006.

Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de Marzo del 2006.

### Capítulo V

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

**Art. 410.-** Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 42.**

\* LEY DE MODERNIZACION: **Art. 66.**

**Art. 411.-** Planos para construcciones.- Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

**Art. 412.-** Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;

3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;

4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;

5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

**Art. 413.- Prohibición de fumar.-** Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.

**Art. 414.- Medios preventivos.-** Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 415.-** Condición de los andamios.- Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.

**Art. 416.-** Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.- Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

**Art. 417.-** Límite máximo del transporte manual.- Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.

Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

**Art. 418.-** Métodos de trabajo en el transporte manual.- A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

**Art. 419.-** Aptitud física para trabajo en barco de pesca.- Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

**Art. 420.-** Contenido del certificado médico.- El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un minucioso examen médico. En el certificado médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorios y que no sufre enfermedad alguna que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

**Art. 421.-** Validez del certificado médico.- En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el período de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

**Art. 422.- Gratuidad de los certificados.-** Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

**Art. 423.- Limpiezas de canales y pozos negros.-** Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.

**Art. 424.- Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.-** Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

**Art. 425.- Orden de paralización de máquinas.-** Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliera este deber, el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenará la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección Regional del Trabajo tome sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si éste no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.

**Art. 426.- Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.-** Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

**Art. 427.- Trabajadores que operen con electricidad.-** Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 428.-** Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.

**Art. 429.-** Provisión de suero antiofídico.- Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas tropicales o subtropicales, están obligados a disponer de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para aplicarlo, debiendo no sólo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.

**Art. 430.-** Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervisado por el Ministerio de Salud; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

Ver ENFERMERAS, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 12. Pág. 1359. (Quito, 19 de Diciembre de 1950).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ENFERMERAS, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 13. Pág. 1490. (Quito, 27 de Julio de 1951).

**Art. 431.-** Obligación de marcar el peso en fardos.- El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar el peso bruto de todo fardo u objeto que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

**Art. 432.-** Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 433.-** Cooperación de los medios de comunicación colectiva.- La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el trabajo.

**Art. 434.-** Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

**Art. 435.-** Atribuciones de la Dirección Regional del Trabajo.- La Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderá a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrá a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrá multas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

**Art. 436.-** Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

**Art. 437.-** Modificación de porcentajes.- Los porcentajes establecidos en el cuadro del artículo siguiente podrán modificarse favorablemente al trabajador

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

en la misma proporción en que lo fueren por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**Art. 438.-** Disminución de capacidad para el trabajo.- La disminución de capacidad para el trabajo se valorará según el cuadro siguiente:

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

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

21. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique 1

Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización, calculada, conforme a esta tabla, en un 15

#### MIEMBRO INFERIOR

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

#### ANQUILOSIS DEL MIEMBRO SUPERIOR %

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

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

39. Del puño, afectando sus movimientos según el grado de movilidad de los dedos, de 15 a 40.  
(CONTINUA).

#### Art. 438.- (CONTINUACION)

PULGAR	%	
40. Articulación carpometacarpiana, de		5 a 8
41. Articulación metacarpofalangiana, de		5 a 10
42. Articulación interfalangiana, de		2 a 5
INDICE	%	
43. Articulación metacarpofalangiana, de		2 a 5
44. Articulación de la primera y de la segunda falanges, de	4 a 8	
45. Articulación de la segunda y tercera falanges, de	1 a 2	
46. De las dos últimas articulaciones, de		5 a 10
47. De las tres articulaciones, de		8 a 12
MEDIO	%	
48. Articulación metacarpofalangiana		3
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges		1
50. De las dos últimas articulaciones		8
51. De las tres articulaciones		8
ANULAR Y MEÑIQUE	%	
52. Articulación metacarpofalangiana		2
53. Articulación de la primera y segunda falanges		3
54. Articulación de la segunda y tercera falanges		1
55. De las dos últimas articulaciones		4
56. De las tres articulaciones		5
ANQUILOSIS DEL MIEMBRO INFERIOR		%
57. De la articulación coxo-femoral, de		10 a 40
58. De la articulación coxo-femoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación), de		15 a 55
59. De las dos articulaciones coxo-femorales, de		40 a 90
60. De la rodilla en posición favorable en		

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

extensión completa o casi completa, hasta los 135 grados, de		5 a 15
61. De la rodilla en posición desfavorable con flexión a partir de 135 grados, hasta los 30 grados, de		10 a 50
62. De la rodilla en genuvalgún, o varun, de		10 a 35
63. Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo, con movimiento suficiente de los dedos, de		5 a 10
64. Del pie en ángulo recto, con deformación del mismo o atrofia que entorpezca la movilidad de los dedos, de		15 a 30
65. Del pie en actitud viciosa, de		20 a 45
66. De las articulaciones de los dedos, de		0 a 1
<b>PSEUDOARTROSIS</b>		
<b>MIEMBRO SUPERIOR</b>		%
67. Del hombro (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de		8 a 35
68. Del húmero, apretada, de		5 a 25
69. Del húmero, laxa (miembro de Polichinela), de		10 a 45
70. Del codo, de		5 a 25
71. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de		0 a 5
72. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de		10 a 15
73. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de		10 a 30
74. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de		10 a 45
75. Del puño (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de		10 a 20
76. De todos los huesos del metacarpo, de		10 a 20
77. De un solo hueso metacarpiano, de		1 a 5
<b>DE LA FALANGE UNGUEAL</b>		%
78. Del pulgar	4	
79. De los otros dedos	1	
<b>DE LAS OTRAS FALANGES</b>		%
80. Del pulgar	8	
81. Del índice	5	
82. De cualquier otro dedo	2	

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

#### PSEUDOARTROSIS MIEMBRO INFERIOR %

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

#### CICATRICES RETRACTILES %

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

DIFICULTAD FUNCIONAL DE LOS DEDOS, CONSECUTIVA A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PERDIDA DE SUBSTANCIA DE LOS TENDONES EXTENSORES O FLEXORES, ADHERENCIAS O CICATRICES

#### FLEXION PERMANENTE DE UN DEDO %

100. 100. Pulgar, de 5 a 10
101. Cualquier otro dedo, de 3 a 5



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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

### Art. 438.- (CONTINUACION)

	CALLOS VICIOSOS O MALAS CONSOLIDACIONES	%
105. Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular, de	5 a 20	
106. Del olécrano, cuando se produzca un callo huesoso y fibroso, corto, de	1 a 5	
107. Del olécrano, cuando se produzca un callo fibroso largo, de	5 a 15	
108. Del olécrano, cuando se produzca atrofia notable del tríceps por callo fibroso muy largo, de	10 a 20	
109. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de	5 a 15	
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitación de los movimientos de pronación o supinación, de	5 a 15	
111. De la clavícula, cuando produzcan rigideces del hombro, de	5 a 15	
112. De la cadera, cuando quede el miembro inferior en rectitud, de	10 a 40	
113. Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de	5 a 10	
114. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular media, sin rigidez articular, de	10 a 20	
115. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de	15 a 30	
116. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de	20 a 40	
117. Del fémur, con acortamiento de seis a doce		

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

centímetros con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla no pasando de 135 grados, de	40 a 60	
118. Del cuello del fémur quirúrgico o anatómico con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa y rigideces articulares, de	50 a 75	
<b>DE LA TIBIA Y PERONE</b>		<b>%</b>
119. Con acortamiento de tres o cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de	10 a 20	
120. Con consolidación angular, con desviación de la pierna hacia afuera o adentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de	30 a 40	
121. Con consolidación angular y acortamiento considerable, marcha imposible, de	45 a 60	
<b>MALEOLARES</b>		<b>%</b>
122. Con desalojamiento del pie hacia adentro, de	15 a 35	
123. Con desalojamiento del pie hacia afuera, de	15 a 35	
<b>PARALISIS COMPLETAS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFERICOS</b>		<b>%</b>
124. Parálisis total del miembro superior, de	50 a 70	
125. Por lesión del nervio subescapular, de	5 a 10	
126. Del nervio circunflejo, de	10 a 20	
127. Del nervio músculo-cutáneo, de	20 a 30	
128. Del medio, de	20 a 40	
129. 129. Del medio, con causalgia, de	40 a 70	
130. Del cubital, si la lesión es al nivel del codo, de	20 a 30	
131. Del cubital, si la lesión es en la mano, de	10 a 20	
132. Del radial, si está lesionado, arriba de la rama del tríceps, de	30 a 40	
133. Del radial, si está lesionado bajo la rama del tríceps, de	20 a 40	
134. Parálisis total del miembro inferior, de	30 a 50	
135. Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, de	15 a 25	
136. Por lesión del nervio ciático poplíteo externo, de	15 a 25	
137. Del ciático poplíteo interno, con causalgia, de	30 a 50	

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

138. Combinadas de ambos miembros, de	20 a 40
139. Del crural, de	30 a 40
140. Si el miembro lesionado es el menos útil se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla, un	15
141. En caso de que el miembro lesionado no estuviera antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente se reducirá la indemnización proporcionalmente.	
142. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, parálisis, retracciones cicatriciales y rigideces de los dedos medio, anular y meñique, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar, de la mano, que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el	200
 CABEZA CRANEO	
	%
143. Lesiones del cráneo, que no deje perturbaciones o incapacidades físicas o funcionales, se dará únicamente atención médica y medicinal. Por lesiones que produzcan hundimiento del cráneo, se indemnizará según la incapacidad que dejen	
144. Cuando produzcan monoplejía completa superior, de	50 a 70
145. Cuando produzcan monoplejía completa inferior, de	30 a 50
146. Por paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinterianas, de	60 a 80
147. Con complicaciones esfinterianas, de	60 a 90
148. Por hemiplejía completa, de	60 a 80
149. Cuando dejen afasia y agrafia, de	10 a 50
150. Por epilepsia traumática no curable operatoriamente y cuando las crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar algún trabajo, de	40 a 60
151. Por lesiones del motor ocular común o del motor ocular externo cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 20
152. Por lesiones del facial o del trigémino, de	5 a 20
153. Por lesiones del neumogástrico, (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de	0 a 40
154. Del hipogloso, cuando es unilateral, de	5 a 10
155. Cuando es bilateral, de	30 a 50
156. Por diabetes, melitas o insípida, de	5 a 30

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CARA	%
157. Por mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas de	80 a 90
158. Maxilar superior, pseudo - artrosis con masticación imposible, de	40 a 50
159. Con masticación posible, pero limitada, de	10 a 20
160. En caso de prótesis, con la que mejore la masticación, de	0 a 10
161. Pérdidas de substancias, bóveda palatina, según el sitio y la extensión y en caso de prótesis, la mayoría funcional comprobada, de	5 a 25
162. Maxilar inferior, pseudo - artrosis con pérdida de substancia o sin ella, después de que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida, de	40 a 50
163. Cuando sea muy apretada en la rama ascendente, de	1 a 5
164. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de	10 a 15
165. Cuando sea muy apretada en la rama horizontal, de	5 a 10
166. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de	15 a 25
167. Cuando sea apretada en la sínfisis, de	10 a 15
168. Cuando sea laxa en la sínfisis, de	15 a 25
169. En caso de prótesis, con mejoría funcional Comprobada	10% menos
170. Consolidaciones viciosas cuando no articulen los dientes o molares, haciendo la masticación limitada, de	10 a 20
171. Cuando la articulación sea parcial, de	0 a 10
172. Cuando con un aparato protético se corrija masticación, de	0 a 5
173. Pérdida de un diente: reposición	
174. Pérdida total de la dentadura, de	10 a 20
175. Bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de	10 a 20
176. Luxación irreductible de la articulación témporo maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de	10 a 25
177. Amputaciones más o menos extensas de la lengua	

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de 10 a 30.  
(CONTINUA).

### Art. 438.- (CONTINUACION)

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

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

Cuando un ojo normal	Cuando un ojo afectado tenga visual detereminada	Profesión que no requiere agudeza visual	Cuando sí se requiere
	%	\$	
183. Tenga la unidad	0	25	35
184.	0.05	de 20 a 25	30
185.	0.1	20	de 25 a 30
186.	0.2	15	20
187.	0.3	10	15
188.	0.5	5	10
189.	0.6	0	15
190.	0.7	0	0

### DE LA NORMAL

191. Para los casos de la normal en que exista una disminución bilateral de la agudeza visual, se sumará el porcentaje de incapacidad que corresponde a cada ojo, considerando como si el otro tuviera visión igual a la unidad.

192. Al aceptarse en servicio a los empleados, se considerará, para reclamaciones posteriores, por pérdida de la agudeza visual que tienen la unidad, aunque tuvieren 0.7 (siete décimos) en cada ojo.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

#### HEMIANOPSIAS VERTICALES %

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

#### HEMIANOPSIAS HORIZONTALES %

196. Superiores, de	5 a 10
197. Inferiores, de	40 a 50
198. En cuadrante, de	5 a 10
199. Diplopia, de	10 a 20
200. Oftalmoplejía interna unilateral, de	5 a 10
201. Oftalmoplejía interna bilateral, de	10 a 20
202. Desviación de los bordes palpebrales (en tropión, ectropión, simbre farón), de	0 a 10
203. Epífora, de	0 a 10
204. Fístulas lacrimales, de	10 a 20

#### NARIZ %

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

#### OIDOS %

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

#### COLUMNA VERTEBRAL

Incapacidades consecutivas a traumatismos  
sin lesiones medulares %

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

216. Desviaciones persistentes de la cabeza y del tronco con fuerte entorpecimiento de los movimientos, de 10 a 25
217. Con rigidez permanente de la columna vertebral, de 10 a 25
218. Cuando la marcha sea posible con muletas, de 70 a 80

#### LARINGE Y TRAQUEA %

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

#### TORAX %

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

#### ABDOMEN %

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

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

### REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

230. Por fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables y cuando produzcan alguna incapacidad, de 10 a 50

APARATO GENITO - URINARIO %

231. Por estrechamientos infranqueables de la uretra post-traumáticos, no curables y, que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal, o hipogástrico, de 50 a 80

232. Pérdida total del pene, que obligue a hacer micción por un meato artificial, de 50 a 90

233. Pérdida de los dos testículos, en personas menores de 40 años 90

234. En personas mayores de 40 años, de 20 a 60

235. Por prolapsus uterino, consecutivo a accidentes del trabajo, debidamente comprobados e inoperables, de 40 a 60

DEFORMACIONES ESTETICAS %

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

**Art. 439.-** Deformaciones de carácter estético.- Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad para el trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la actividad a que se dedica.

## TITULO V

### DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

#### Capítulo I

##### De las asociaciones de trabajadores

#### Parágrafo 1ro.

##### Reglas generales

**Art. 440.-** Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

### CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.
- \* CODIGO PENAL: **Art. 211.**

Ver ORGANIZACION DE SINDICATOS, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 6. Pág. 554. (Quito, 15 de Mayo de 1948).

Ver COOPERATIVAS DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año LIX. Serie 8. No. 12. Pág. 1185. (Quito, 26 de Junio de 1956).

Ver CLUB Y ASOCIACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 11. Pág. 1096. (Quito, 6 de Abril de 1960).

Ver ASOCIACION DE EMPLEADOS, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 6. Pág. 2572. (Quito, 14 de Enero de 1964).

Ver ORGANIZACION DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 6. Pág. 1314. (Quito, 31 de Enero de 1979).

Ver DISOLUCION DE COMITE DE EMPRESA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3655. (Quito, 24 de marzo de 1999).

**Art. 441.- Protección del Estado.-** Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;

3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,

4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

**Art. 442.-** Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.- Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

**Art. 443.-** Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;

3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;

4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,

5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Ver ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 15. Pág. 1491. (Quito, 13 de Junio de 1957).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ESTATUTOS DE SINDICATO, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 14. Pág. 4077. (Quito, 14 de Febrero de 1967).

**Art. 444.-** Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.

En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

**Art. 445.-** Negativa de registro.- Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución Política de la República o a las leyes, el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado en el artículo anterior, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.

**Art. 446.-** Modificación de los estatutos.- Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado.

Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.

**Art. 447.-** Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;
2. Representación legal del mismo;
3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;
4. Obligaciones y derechos de los afiliados;
5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;
6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;
7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;

11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;

12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,

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

### CONCORD:

\* LEY DE FINANCIAMIENTO DE LAS CENTRALES SINDICALES: Arts. 1, 2.

**Art. 448.-** Voluntad expresa para asociarse.- Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

**Art. 449.-** Integración de las directivas.- Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aun cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 450.-** Alcance de los preceptos de este párrafo.- Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.

**Art. 451.-** Obligación de las autoridades de trabajo.- Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.

**Art. 452.-** Prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 3. Pág. 2191. (Quito, 12 de Diciembre de 1963).

Ver ASOCIACION DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 10. Pág. 3318. (Quito, 15 de Agosto de 1964).

Ver ASOCIACION DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 11. Pág. 3557. (Quito, 28 de Febrero de 1966).

Ver TRABAJADOR DIRECTIVO DE COMITE DE EMPRESA, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 14. Pág. 3986. (Quito, 20 de Febrero de 1965).

**Art. 453.-** Discusión y aprobación de estatutos.- El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.

**Art. 454.- Plazo para la notificación.-** Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código, el inspector del trabajo la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.

**Art. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.-** El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

**Art. 456.- Registro en la Dirección Regional del Trabajo.-** Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo.

**Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.-** Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.

**Art. 458.- Asociaciones de empleadores.-** Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Parágrafo 2do.  
Del comité de empresa

**Art. 459.- Constitución del comité de empresa.-** En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;
2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;
3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,

5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5ro. del **Art. 447** de este Código.

**Art. 460.-** Derecho a integrar el comité de empresa.- Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.

**Art. 461.-** Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:

1. Celebrar contratos colectivos;
2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,
6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

**Art. 462.-** Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.

Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;
3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;
4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;
5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y,
6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 463.-** Remoción de la directiva.- La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité.

**Art. 464.-** No es causa de disolución del comité de empresa.- No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior al fijado en el primer inciso del artículo 459 de este Código.

**Art. 465.-** Declaratoria de disolución.- Tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total.

**Art. 466.-** No son causas para la desaparición del comité de empresa.- Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

En cuanto a las relaciones de los trabajadores, individualmente considerados, con el empleador anterior y con el empleador que les correspondiere por la subdivisión de la empresa, se sujetarán a las reglas generales.

### **Capítulo II De los conflictos colectivos**

#### **Parágrafo 1ro. De las huelgas**

**Art. 467.-** Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

\* CODIGO PENAL: Arts. 210.

**Art. 468.-** Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**Art. 469.- Término del conflicto.-** Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

**Art. 470.- Mediación obligatoria.-** Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

**Art. 471.- Prohibición de declaratoria de huelga.-** Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código.

**Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**Art. 473.- Designación de vocales.-** En caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto.

**Art. 474.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

**Art. 475.- Audiencia de conciliación.-** Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 476.-** Normas para concurrencia a la junta de conciliación.- Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito.

**Art. 477.-** Conciliación.- Durante la audiencia el tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.

**Art. 478.-** Caso de remoción de un trabajador reclamante.- En ningún caso el tribunal admitirá como condición para el arreglo la remoción de ninguno de los trabajadores reclamantes, salvo que el trabajador hubiere atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes.

**Art. 479.-** Término de prueba e indagaciones.- Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.

**Art. 480.-** De las sesiones del tribunal.- Para cada reunión del tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento.

El tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes.

Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal.

**Art. 481.-** Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 344, 346.

Ver EXCEPCION DE NULIDAD PROCESAL LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 11. Pág. 2520. (Quito, 20 de Abril de 1981).

**Art. 482.- Trámite de los recursos.-** Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.

**Art. 483.- Ejecutoria del fallo.-** Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

**Art. 484.- No se suspenderá la tramitación.-** No se suspenderá la tramitación y sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo en los días de vacancia judicial, señalados en la Ley Orgánica de la Función Judicial.

**Art. 485.- Apelación de los huelguistas.-** Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta.

**Art. 486.- Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.-** Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

**Art. 487.- Integración de los tribunales superiores.-** Los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

- a) El Director Regional del Trabajo, quien lo presidirá; y,
- b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

En caso de falta o de impedimento del Director Regional del Trabajo será reemplazado por el respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro de Trabajo y Empleo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces.

**Art. 488.-** Trámite del recurso de segunda instancia.- Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

a) Recibido el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;

b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oír a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,

c) Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días.

El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo.

Ver CAUSA DEL DERECHO CONTROVERTIDO, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 1. Pág. 74. (Quito, 27 de Febrero de 1958).

**Art. 489.-** Efectos de los fallos ejecutoriados.- Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 490.-** Omisión de formalidades legales.- En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 192.

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL: Arts. 1014.

**Art. 491.-** Atribuciones del Ministerio de Trabajo y Empleo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.

El artículo 488 del Código de Procedimiento Civil regirá en esta materia, en lo que fuere aplicable.

**Art. 492.-** Sanciones por incumplimiento del fallo.- Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio de Trabajo y Empleo, de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la gravedad de la infracción, importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento, sin perjuicio de que subsista la obligación.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 488.

**Art. 493.-** Ejecución del convenio o del fallo.- Si, para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuado el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo, y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 447.

**Art. 494.-** Sanción al registrador de la propiedad.- El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior, cuando se trate de inmuebles, y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo, será destituido.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 495.-** Derechos de los trabajadores para intervenir en el remate.- Los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta, aunque hubiere tercería coadyuvante. Si el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución, consignarán el diez por ciento de lo que la oferta excediere al crédito.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 470.

**Art. 496.-** No se suspenderá la ejecución de una sentencia o de una transacción.- En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta transaccional que ponga fin a un conflicto colectivo; y por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del deudor o de los deudores, seguirá su trámite ante la autoridad de trabajo que se encuentre conociendo, salvo el caso en que aquél o aquellos efectúen el pago en dinero en efectivo o cheque certificado.

Si por un juez civil se declarare haber lugar a quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución un fallo o un acta transaccional, en un conflicto colectivo, la ejecución seguirá su trámite normal ante la misma autoridad de trabajo que se encuentra conociendo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

**Art. 497.-** Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;
4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

**Art. 498.- Declaratoria de huelga.-** La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.

**Art. 499.- Providencias de seguridad.-** Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

**Art. 500.- Permanencia en fábricas y talleres.-** Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía.

**Art. 501.- Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.-** Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.

**Art. 502.- Terminación de la huelga.-** La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,
4. Por fallo ejecutoriado.

**Art. 503.- Retorno al trabajo.-** Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.

**Art. 504.- Remuneración durante los días de huelga.-** Los trabajadores tendrán derecho a cobrar su remuneración durante los días de huelga, excepto en los casos siguientes:

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior.

Ver INDEMNIZACIONES POR CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1620. (Quito, 12 de Junio de 1996).

**Art. 505.- Huelga solidaria.-** La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 499, 500 y 501 de este Código. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración por los días de huelga solidaria.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**Art. 506.- Tramitación de la huelga solidaria.-** La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo.

La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.

Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, el empleador podrá solicitar por esta causa el visto bueno para la terminación de las relaciones laborales.

La autoridad del trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma.

Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.

**Art. 507.-** Calificación de huelga solidaria ilícita.- La huelga solidaria será calificada como ilícita, en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 513 de este Código.

**Art. 508.-** Declaratoria de huelga solidaria.- En las instituciones del sector público y en las empresas que presten servicios públicos, determinadas en el artículo 514 de este Código, la huelga solidaria se declarará conforme a lo previsto en este Capítulo y al artículo 514 de este Código.

**Art. 509.-** Excepción a la garantía de estabilidad.- Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad, prevista en el artículo 503 de este Código.

**Art. 510.-** Responsabilidad por actos de violencia.- Los actos violentos contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

**Art. 511.-** Suspensión del contrato de trabajo.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 512.-** Representación de los trabajadores.- En los trámites de que trata este capítulo representará a los trabajadores el comité de empresa, y si no lo hubiere, un comité especial designado por ellos.

El comité especial deberá observar para su constitución, igual número y porcentaje de trabajadores que el comité de empresa.

**Art. 513.-** Declaratoria de huelga ilícita.- Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

**Art. 514.-** Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**Art. 515.-** Servicios mínimos.- Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el artículo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa, que demanden mantenimiento y atención.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieron los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados.

**Art. 516.- Efectos de la inobservancia.-** En caso de inobservancia de lo dispuesto en los dos artículos precedentes, la autoridad del trabajo que conozca de la declaratoria de huelga podrá ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios, no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de incurrir en las causales del artículo 172 de este Código.

Los daños o perjuicios que se produjeren por efecto de la paralización ilegal, contra las personas o propiedades, harán civilmente responsables a sus autores.

**Art. 517.- Atribuciones de los Presidentes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.-** Las autoridades a quienes corresponda presidir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio o a petición de parte las providencias tendientes a la sustanciación del proceso, así como practicarán, previa notificación a la parte contraria los actos procesales que se solicitaren dentro de los términos respectivos, a excepción de la confesión judicial, inspección judicial y exhibición de documentos. Tendrán las facultades necesarias para hacer que las audiencias y reuniones de estos tribunales se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias.

Para el efecto, las autoridades y agentes de policía les prestarán toda la colaboración.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 518.-** Requisitos para desempeñar la Dirección Regional del Trabajo.- Para desempeñar el cargo de Director Regional del Trabajo se requiere estar en ejercicio de los derechos políticos, ser abogado, y haber desempeñado la profesión con notoria honradez, durante cinco años, por lo menos.

Para desempeñar la función de secretario de la Dirección Regional del Trabajo o de los tribunales superiores de conciliación y arbitraje, se requiere, por lo menos, haber egresado de una de las escuelas de derecho de las universidades del Ecuador.

Ver DIRECTOR DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 822. (Quito, 3 de Junio de 1944).

**Art. 519.-** Planteamiento de reclamaciones.- Planteadas las reclamaciones ante la autoridad, que puedan provocar la presentación de un pliego de peticiones, el Director Regional del Trabajo y los inspectores del trabajo, en su caso, podrán ordenar la comparecencia inmediata de empleadores o trabajadores, con el objeto de conciliar a las partes.

Los alguaciles y agentes de policía harán cumplir dicha orden.

**Art. 520.-** Comparecencia de cualquier persona.- Los tribunales podrán disponer la comparecencia de cualquier persona para el efecto de obtener informaciones u ordenar la exhibición de documentos y el suministro de datos, así sea de terceros. Las personas naturales o jurídicas están obligadas a prestar la colaboración que soliciten los tribunales, pudiendo éstos imponer una multa en el monto previsto en el artículo 628 de este Código, para los inspectores de trabajo, si se tratare de tribunales de primera instancia, y en el monto previsto para el Director Regional del Trabajo, al tratarse de tribunales de segunda instancia, o valerse de los medios de coacción legal para que acaten sus requerimientos.

La fuerza pública hará cumplir las órdenes emanadas de los tribunales a las que se refiere este artículo.

**Art. 521.-** Decisiones sobre fallos contradictorios.- A fin de mantener la necesaria uniformidad en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje, las resoluciones y fallos contradictorios sobre puntos de derecho serán sometidos a conocimiento del Ministro de Trabajo y Empleo el mismo que, con este objeto, integrará una comisión compuesta por un delegado de la Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá, por el asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Empleo y por un profesor universitario de derecho



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

laboral, designado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP.

Las conclusiones a que llegue esta comisión serán remitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo al Congreso Nacional o, en el receso de éste a la Comisión Especializada Permanente, con el fin de que se dicten las normas legales respectivas.

**Art. 522.- Regulación de honorarios.-** El Director Regional del Trabajo, regulará los honorarios que deban percibir los miembros y el secretario de los tribunales de conciliación y arbitraje de primera instancia, y de los peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar, siempre con criterio favorable para los trabajadores.

De estas resoluciones se podrá apelar dentro de dos días, ante el Subsecretario de Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien fallará dentro del término de dos días de recibido el proceso.

En la misma forma determinada en el inciso primero, los Subsecretarios de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, regularán los honorarios de los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, así como de los secretarios y de los peritos que hubieren intervenido en ellos.

**Art. 523.- Caso de delito de concusión.-** La percepción por parte de los miembros de los tribunales, de los secretarios o de los peritos, de cualquier emolumento no fijado de acuerdo con el artículo anterior, constituye delito de concusión.

El Ministro de Trabajo y Empleo, en conocimiento de estos hechos, está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes.

Cualesquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito.

CONCORD:

\* CODIGO PENAL: Arts. 264.

**Art. 524.- Fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.-** El valor de las multas que se recauden en virtud de la aplicación de estas disposiciones incrementará los fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.

**Parágrafo 2do.  
Del paro**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 525.-** Concepto de paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**Art. 526.-** Autorización para el paro.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**Art. 527.-** Designación de comité especial.- Dentro de veinte y cuatro horas de recibida la comunicación, el inspector del trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que les represente.

**Art. 528.-** Plazo para contestar.- Notificados los trabajadores, tendrán tres días para contestar.

**Art. 529.-** Formación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para solucionar el conflicto, a lo prescrito en las disposiciones pertinentes del párrafo anterior.

**Art. 530.-** Procedimiento en rebeldía.- Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía.

**Art. 531.-** Casos en que el empleador puede declarar el paro.- El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

**Art. 532.- Duración del paro.-** El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

**Art. 533.- Efectos del paro.-** Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

**Art. 534.- Paro ilegal.-** El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

**Art. 535.- Reanudación parcial del trabajo.-** Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, el empleador y el tribunal darán a conocer la fecha por medio de tres publicaciones en un periódico, o por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término.

**Art. 536.- Sanciones por paro ilegal.-** El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expofeso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.

**Art. 537.- Obligaciones de los empleadores.-** La aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo anterior no eximirá a los empleadores de:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;
2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,
3. Indemnizar a los trabajadores que dieren por terminado el contrato por despido ilegal.

### TITULO VI ORGANIZACION, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO





# MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

## REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### Capítulo I De los organismos y de las autoridades

#### Parágrafo 1ro. Disposición general

**Art. 538.-** Autoridades y organismos.- Para el cumplimiento de las normas de este Código funcionarán en la República:

1. El Ministerio de Trabajo y Empleo;
2. Las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato;
3. La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral;
4. Los Juzgados del Trabajo, los tribunales de segunda instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
5. La Dirección y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos; y,
6. Los demás organismos previstos en este Código y los que posteriormente se establecieren.

#### Parágrafo 2do. Del Ministerio de Trabajo y Empleo y de las Direcciones Regionales del Trabajo

**Art. 539.-** Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

La Dirección Regional del Trabajo de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y la Dirección Regional del Trabajo de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

En las ciudades en donde el Presidente de la República creyere conveniente crear nuevas Direcciones Regionales del Trabajo, funcionarán con los mismos deberes y atribuciones que las antes nombradas de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 540.-** Dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo.- Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.

**Art. 541.-** Plan de labores.- Las Direcciones Regionales del Trabajo formularán anualmente su plan de labores; estudiarán las iniciativas y sugerencias que recibieren tanto de empleadores como de trabajadores, en cuanto se refieran al trabajo y sus derivaciones económicas y sociales; investigarán las condiciones peculiares de las diversas regiones y localidades del país, las alternativas en la capacidad adquisitiva de la moneda, las fluctuaciones de los precios en los mercados, procurando esclarecer el problema de la vida obrera en sus distintas manifestaciones, a fin de estar en capacidad para suministrar los datos e indicaciones del caso a las comisiones sectoriales u otras similares y a las otras entidades o personas que les soliciten.

**Art. 542.-** Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;
4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

10. Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo; y,

11. Las demás atribuciones determinadas por la ley.

Nota: Numerales 10. agregado y 11. reenumerado por Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006.

**Art. 543.-** Dependencias de las direcciones regionales del trabajo.- Las direcciones regionales del trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

1. Inspección;
2. Estadística;
3. Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo;
4. Servicio Social Laboral;
5. Organizaciones laborales; y,
6. Las demás que se crearen posteriormente.

Parágrafo 3ro.

De la inspección del trabajo

**Art. 544.-** Inspectores provinciales.- Los inspectores del trabajo serán provinciales.

**Art. 545.-** Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;

2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;

3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;

4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,
8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

Ver VISTO BUENO Y COSA JUZGADA, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 221. (Quito, 30 de Julio de 1987).

**Art. 546.-** Responsabilidad de los inspectores del trabajo.- Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.

**Art. 547.-** Sanciones.- Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

### **Parágrafo 4to. De la estadística del trabajo**

**Art. 548.-** Estadística del trabajo.- La estadística del trabajo comprenderá los siguientes registros:

1. El de sindicatos, gremios y más asociaciones de trabajadores y las de empleadores, debidamente especificados;
2. El de las empresas, fábricas y talleres; y,
3. El de los riesgos del trabajo, conflictos colectivos y más datos cuya anotación fuere necesaria.

**Art. 549.-** Oficinas de estadística.- El servicio de estadística estará confiado:

1. A una oficina central en Quito, en el Ministerio de Trabajo y Empleo, a la que se remitirán los datos registrados por las demás oficinas;
2. A oficinas regionales dependientes de las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo; y,
3. A oficinas provinciales y a las que se crearen en los cantones.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 550.-** Atribuciones de la oficina central.- La oficina central tendrá la dirección e inspección de las demás oficinas y centralizará la estadística.

**Art. 551.-** Ambito del servicio de estadística.- El servicio de estadística comprenderá las ramas de agricultura, industrias, comercio, transportes, trabajo a domicilio, servicio doméstico y artesanos.

**Art. 552.-** Prohibición de intervenir en caso de huelga.- Los funcionarios encargados de este servicio se abstendrán de intervenir en caso de huelga y proponer condiciones de trabajo inferiores a las que rigen en cada localidad.

### Parágrafo 5to.

Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo

**Art. 553.-** Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo.- Adscritos a las Direcciones Regionales del Trabajo funcionarán departamentos de seguridad e higiene del trabajo, a cargo de médicos especialistas.

**Art. 554.-** De sus funciones.- Los Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo, tendrán las siguientes funciones:

1. La vigilancia de las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene;

2. La intervención de los médicos jefes de los departamentos en las comisiones centrales de calificación y en las demás para las que fueren designados;

3. La formulación de instrucciones a los inspectores en materias concernientes a las actividades de los departamentos, instrucciones que deberán ser conocidas y aprobadas por las Direcciones Regionales; y,

4. Las demás que se determinen en el respectivo reglamento.

### Parágrafo 6to.

De la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral

**Art. 555.-** De sus funciones.- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;

b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;

c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;
- e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,
- f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.

### Parágrafo 7mo.

De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos

**Art. 556.-** De sus funciones.- Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;
2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;
3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales;
4. Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias; y,
5. Las demás conferidas por la ley.

**Art. 557.-** Servicio de colocación.- El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes:

1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;
2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;
3. Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,
4. Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades.

**Art. ..-** Del servicio de colocación de empleo a través de agencias privadas de colocación.- La colocación de empleo consiste en la actividad mediante la cual una persona natural o jurídica, a través de una agencia privada de colocación, ofrece servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo y poner a disposición de personas jurídicas o naturales, personas para



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

que sean empleadas como trabajadores directamente por aquellas, sin que la agencia privada de colocaciones de empleo, pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse. Se prohíbe la colocación de la gente de mar a través de agencias privadas, ni éstas podrán recurrir al trabajo infantil ni ofrecerlo.

Las agencias privadas de colocación de empleo están prohibidas de cobrar a las personas que reclutan ningún tipo de honorario, tarifa o estipendio, cualquiera que sea su denominación. Dichas agencias se someterán a los controles e inspecciones por parte de los inspectores de trabajo.

La colocación no implicará ni intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios.

Nota: Artículo agregado por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: **Art. 138.**

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 81.**

**Art. 558.-** Obligación de suministrar información.- Para los efectos de colocación, empleadores y trabajadores están obligados a facilitar los datos que les sean pedidos.

Las oficinas de colocación tendrán la supervigilancia de las oficinas de colocación que tengan carácter privado.

**Art. 559.-** Equilibrio en el mercado de trabajo.- Cuando la oferta y la demanda de trabajo no puedan cubrirse en una localidad, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, con el objeto de restablecer el equilibrio del mercado de trabajo, actuará en función compensadora que se ejercerá mediante el enlace y coordinación de servicios entre los organismos establecidos en este párrafo, a fin de conseguir el traslado de los trabajadores de los lugares donde hubiere exceso de oferta de mano de obra a aquellos donde hubiere demanda.

**Art. 560.-** Autorización al trabajador extranjero.- Todo extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales con dependencia de personas naturales o jurídicas, domiciliadas en el Ecuador o en otro país, para solicitar la respectiva visación y su inscripción en el Registro de Extranjeros o la renovación de la misma, así como para la modificación hacia esta calidad y categoría migratorias de tipo laboral, con posterioridad a su admisión en el país, deberán previamente obtener un certificado otorgado por



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos con jurisdicción en toda la República, con excepción de las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos, en las que el Subsecretario de Trabajo del Litoral ejercerá tales funciones y atribuciones; y en las Provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe, en las que tales funciones y atribuciones las ejercerá y cumplirá el Subdirector de Recursos Humanos del Austro del Ministerio de Trabajo y Empleo en el que conste la autorización favorable de la actividad a desarrollar y que su admisión y/o permanencia en el país, no afecte a la política nacional de empleo y recursos humanos.

CONCORD:

\* LEY DE EXTRANJERIA: Arts. 10.

\* REGLAMENTO A LA LEY DE EXTRANJERIA: Arts. 33, 44, 47.

Ver CONTRATO SIMULADO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 11. Pág. 2316. (Quito, 4 de Diciembre de 1975).

**Art. 561.- Comisiones asesoras.-** En las oficinas central y regionales de colocación de la Dirección de Empleo y Recursos Humanos funcionará, en calidad de asesora, una comisión compuesta por un delegado del Concejo Cantonal, un representante de los empleadores y otro de los trabajadores de la circunscripción.

**Art. 562.- Cédula de trabajo.-** El trabajador estará obligado a inscribirse en el registro ocupacional, debiendo la oficina conferirle su cédula de trabajo.

**Art. 563.- Cédula de trabajo del maestro de taller.-** La cédula de trabajo de los maestros de taller contendrá la autorización para la apertura de éste.

**Art. 564.- Reglamentación del servicio de empleo y recursos humanos.-** El Presidente de la República, reglamentará el servicio de empleo y recursos humanos.

### Capítulo II De la administración de justicia

**Art. 565.- Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.-** Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Los jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### TRIPLE REITERACION:

Ejecutoriada el acta transaccional aprobada en sentencia por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Trabajo, y acatada en las respectivas actas de finiquito y liquidación, no procede ante la Función Judicial impugnar tal sentencia.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3243. Fallos III-A, III-B, III-C.

Ver SENTENCIA DE CONTRATO INDIVIDUAL Y COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1868. (Quito, 20 de Agosto de 1975).

Ver SISTEMA JURIDICO PIRAMIDAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 6. Pág. 1531. (Quito, 29 de Junio de 1984).

Ver SENTENCIA DE TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 12. Pág. 2800. (Quito, 10 de Abril de 1986).

**Art. 566.-** Competencia de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores.- La Corte Suprema y las Cortes Superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.

**Art. 567.-** Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo "De los Conflictos Colectivos".

### CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

### **Capítulo III De la competencia y del procedimiento**

**Art. 568.-** Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Ver JUBILACION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 10. Pág. 996. (Quito, 30 de Marzo de 1955).

Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2982. (Quito, 16 de Septiembre de 1976).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver PRESUPUESTO PRIMARIO DEL JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 398. (Quito, 19 de Abril de 1978).

Ver COBRO DE HONORARIOS PROFESIONALES, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 114. (Quito, 7 de Abril de 1994).

Ver INCOMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 115. (Quito, 12 de Abril de 1994).

**Art. 569.-** Nombramiento de jueces y ejercicio de la judicatura del trabajo.- En cuanto a los requisitos para el nombramiento y el ejercicio de la judicatura, organización de ésta, funciones, atribuciones y deberes, y la subrogación de unos jueces por otros, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de la Función Judicial.

CONCORD:

\* LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL: Arts. 73, 74, 76.

**Art. 570.-** Demandas contra el trabajador.- Las demandas contra el trabajador sólo podrán proponerse ante el juez de su domicilio. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 30.

**Art. 571.-** Excepción de incompetencia.- En los juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción.

Ver INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 2. Pág. 123. (Quito, 15 de Febrero de 1946).

Ver DEMANDA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 11. Pág. 2434. (Quito, 30 de Marzo de 1976).

Ver COMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3378. (Quito, 9 de Febrero de 1977).

**Art. 572.-** Trámite de excusa.- No podrá proponerse juicio de recusación contra los jueces del trabajo o quienes los subroguen pero tales funcionarios en los casos de impedimento o excusa legal, mandarán el proceso al que deba subrogarles, expresando los motivos de la excusa. Aceptada ésta, el subrogante avocará conocimiento y mandará notificar a las partes esta providencia.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 856, 860, 880.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 573.-** Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.

Ver CONTROVERSIAS LABORALES, Gaceta Judicial. Año XXXV. Serie V. No. 131. Pág. 3131. (Quito, 24 de Diciembre de 1935).

**Art. 574.-** Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiese hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 192, 193.

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 66, 67.

Ver PRESUPUESTO PRIMARIO DEL JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 2972. (Quito, 29 de Octubre de 1981).

Ver INCOHERENCIA ENTRE DEMANDA Y PRUEBA, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 2992. (Quito, 28 de Octubre de 1981).

Ver CONDICION BASICA DE LA DEMANDA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 9. Pág. 2103. (Quito, 11 de Junio de 1985).

Ver ELEMENTOS DEL JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2205. (Quito, 21 de Marzo de 1990).

**Art. 575.-** Sustanciación de la controversia.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 194.

Ver ALLANAMIENTO A SENTENCIA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2174. (Quito, 15 de Diciembre de 1975).

Ver PRUEBA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3099. (Quito, 14 de Febrero de 1977).

**Art. 576.-** Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.

### CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 193.
- \* CODIGO CIVIL: Arts. 30.
- \* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 69, 74, 76, 92, 97, 102, 113, 296, 303, 312, 346, 402, 833, 835, 1013.
- \* LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL: Arts. 184.

**Art. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.-** En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la

## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 64, 65, 113, 115, 118, 121, 122, 127, 131, 148, 164, 191, 223, 242, 250, 303, 821.

**Art. 578.- Reconvención.-** En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexas y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 102, 103, 105, 834.

**Art. 579.- Pago provisional de remuneraciones reconocidas.-** Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. El juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

CONCORD:

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 88.

**Art. 580.- Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.-** Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 82, 404, 832.

**Art. 581.-** La audiencia definitiva pública.- La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 195.

\* CODIGO CIVIL: Arts. 32, 1729.

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 40, 127, 131, 133, 219, 221, 234, 239, 832.

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 599.

**Art. 582.-** Documentación de actuaciones.- De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 121.

**Art. 583.-** Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 193.

\* LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL: Arts. 184, 191.

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 99, 101, 104, 274, 287, 837.

**Art. 584.-** Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

**CONCORD:**

- \* LEY DE CASACION, CODIFICACION: Arts. 17.
- \* LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL: Arts. 194.
- \* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 281, 324, 326, 330, 334, 343.

**Art. 585.-** Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias.- En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurren a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.

El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra.

El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución Política de la República, especialmente el de lealtad procesal.

**CONCORD:**

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 183, 185, 192.
- \* LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL: Arts. 8, 170.
- \* CODIGO CIVIL: Arts. 32.
- \* LEY ORGANICA DEL MINISTERIO PUBLICO, 1997: Arts. 25.

**Art. 586.-** Prorrogação de términos y designación de jueces auxiliares y ocasionales.- En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 310, 314.

**Art. 587.- Acumulación de acciones.-** De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 71.

**Art. 588.- Sanciones por temeridad o mala fe.-** En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL: Arts. 46, 51, 61.

\* CODIGO PENAL: Arts. 294, 494.

**Art. 589.- Informe del inspector del trabajo.-** Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

**Art. 590.- Demanda conjunta.-** Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 591.-** Demanda por obligaciones de diverso origen.- El trabajador podrá demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

Ver DEMANDA CON ACUMULACION DE OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 87. (Quito, 14 de Noviembre de 1967).

**Art. 592.-** Reconvención conexas.- En los juicios de trabajo es admisible la reconvención conexas, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvención. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 834.

Ver RECONVENCION, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 13. Pág. 1573. (Quito, 22 de Noviembre de 1951).

**Art. 593.-** Criterio judicial y juramento diferido.- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo diferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 115.

Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año XXXVIII. Serie VI. No. 4. Pág. 389. (Quito, 5 de Julio de 1940).

Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 11. Pág. 253. (Quito, 13 de Enero de 1943).

Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 11. Pág. 321. (Quito, 11 de Mayo de 1943).

Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 12. Pág. 487. (Quito, 23 de Octubre de 1943).

Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 4. Pág. 399. (Quito, 17 de Mayo de 1947).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 11. Pág. 1258. (Quito, 19 de Agosto de 1950).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 13. Pág. 1217. (Quito, 6 de Febrero de 1957).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2771. (Quito, 21 de Octubre de 1964).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXIII. Serie XI. No. 6. Pág. 843. (Quito, 14 de Agosto de 1969).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 8. Pág. 1089. (Quito, 18 de Diciembre de 1969).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 9. Pág. 1248. (Quito, 21 de Agosto de 1970).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1390. (Quito, 11 de Noviembre de 1974).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1820. (Quito, 18 de Junio de 1975).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2084. (Quito, 21 de Enero de 1976).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 11. Pág. 2410. (Quito, 5 de Mayo de 1976).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3129. (Quito, 14 de Diciembre de 1977).
- Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 3. Pág. 502. (Quito, 29 de Agosto de 1978).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1448. (Quito, 21 de Enero de 1980).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1634. (Quito, 14 de Febrero de 1980).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3241. (Quito, 1 de Abril de 1982).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2. Pág. 353. (Quito, 7 de Abril de 1983).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1026. (Quito, 24 de Noviembre de 1983).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1192. (Quito, 7 de Junio de 1983).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 443. (Quito, 22 de Junio de 1987).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 3. Pág. 701. (Quito, 21 de Septiembre de 1988).
- Ver JURAMENTO DEFERIDO Y ROL DE PAGOS, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 684. (Quito, 9 de Febrero de 1995).
- Ver SUELDO POR JURAMENTO DEFERIDO, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1294. (Quito, 28 de Marzo de 1996).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 421, 422, 425, 426, 427, 428, 912, 913, 914.

Ver MEDIDAS PRECAUTELATORIAS LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie 12. No. 2. Pág. 448. (Quito, 6 de Junio de 1973).

Ver MEDIDA PREVENTIVA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 10. Pág. 2310. (Quito, 19 de Enero de 1981).

**Art. 595.-** Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

Ver LIQUIDACION A TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 1. Pág. 85. (Quito, 23 de Febrero de 1951).

Ver ACTA DE FINIQUITO DE RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 61. (Quito, 20 de Octubre de 1967).

Ver ACTA DE FINIQUITO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 11. Pág. 2401. (Quito, 3 de Mayo de 1976).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 11. Pág. 2414. (Quito, 14 de Mayo de 1981).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2750. (Quito, 31 de Marzo de 1981).

Ver IMPUGNACION DE ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 2986. (Quito, 14 de Mayo de 1981).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 15. Pág. 3533. (Quito, 13 de Mayo de 1982).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1198. (Quito, 15 de Julio de 1983).

Ver FINIQUITO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 9. Pág. 2008. (Quito, 29 de Julio de 1985).

Ver CONTINENTE Y CONTENIDO DEL ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 11. Pág. 2438. (Quito, 29 de Enero de 1986).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 12. Pág. 2762. (Quito, 13 de Mayo de 1986).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 429. (Quito, 17 de Marzo de 1988).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 994. (Quito, 22 de Noviembre de 1988).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 5. Pág. 1235. (Quito, 28 de Febrero de 1989).

Ver IMPUGNACION DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1669. (Quito, 25 de Agosto de 1989).

Ver FINIQUITO PORMENORIZADO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 9. Pág. 2623. (Quito, 27 de Septiembre de 1990).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 12. Pág. 3667. (Quito, 18 de Junio de 1991).

Ver RELIQUIDACION DE ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 12. Pág. 3684. (Quito, 5 de Noviembre de 1991).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 14. Pág. 4255. (Quito, 18 de Marzo de 1992).

Ver ERROR DE DERECHO EN LA SENTENCIA, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 100. (Quito, 5 de Octubre de 1993).

Ver ACTA DE FINIQUITO ANTE INSPECTOR DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 336. (Quito, 1 de Junio de 1994).

Ver ACTA DE FINIQUITO PORMENORIZADA, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 338. (Quito, 22 de Junio de 1994).

Ver ACTA DE FINIQUITO PORMENORIZADA, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 350. (Quito, 24 de Junio de 1994).

Ver ACTA DE FINIQUITO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 671. (Quito, 19 de Diciembre de 1994).

Ver ACTA DE FINIQUITO LABORAL CELEBRADA EN DIA FERIADO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 940. (Quito, 30 de Agosto de 1995).

Ver ACTA DE LIQUIDACION LABORAL DIMINUTA, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 943. (Quito, 30 de Agosto de 1995).

Ver FINIQUITO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1603. (Quito, 22 de Julio de 1996).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1642. (Quito, 2 de Septiembre de 1996).

Ver DOCUMENTO DE FINIQUITO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1929. (Quito, 20 de Noviembre de 1996).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2156. (Quito, 5 de Marzo de 1997).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2645. (Quito, 8 de Diciembre de 1997).

Ver FINIQUITO PRIVADO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2883. (Quito, 14 de Enero de 1998).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ACTA DE LIQUIDACION DE HABERES, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2901. (Quito, 28 de Enero de 1998).

Ver ACTA DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2910. (Quito, 26 de Marzo de 1998).

Ver REVISION DE FINIQUITO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3170. (Quito, 19 de marzo de 1998).

**Art. 596.-** Documentos que constituyen prueba legal.- Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

Ver CAMBIO DE NOMBRE DE LA PERSONA DEMANDADA, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1631. (Quito, 2 de Septiembre de 1996).

**Art. 597.-** Sanción judicial.- El juez impondrá una multa del veinte y cinco por ciento al ciento por ciento de un salario mínimo vital, a los que debiendo conferir copias, presentar documentos o efectuar una exhibición, no lo hicieron dentro del término que se les hubiere señalado.

**Art. 598.-** Datos que justifiquen el jornal o sueldo de la víctima.- Si se tratare de demandas provenientes de riesgos del trabajo, el juez, de oficio o a solicitud de parte, en la providencia que ordene citar al demandado, mandará también que se agreguen todos los datos que justifiquen el jornal o sueldo mensual de la víctima del accidente o enfermedad profesional, y los informes a que se refieren los artículos 405, 406, 407 y 409 de este Código. Todos estos documentos se tendrán en cuenta para la conciliación en la audiencia, y en caso de no obtenerse, se apreciará el mérito de ellos sin necesidad de que sean reproducidos en el término de prueba.

**Art. 599.-** Falta de comisiones calificadoras de riesgos.- De no existir comisiones calificadoras de riesgos, el juez, en la providencia en que ordene citar al demandado, nombrará peritos que reconozcan e informen sobre la naturaleza de la enfermedad o lesiones, origen de las mismas y estado de su evolución. Se procederá, en lo demás, conforme al artículo anterior.

**Art. 600.-** Prueba de estado civil.- El estado civil se probará de acuerdo con las prescripciones del derecho común, pero el juez tendrá la facultad de apreciar las circunstancias y tomar en cuenta cualquier clase de pruebas que, en su criterio, fueren suficientes.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 601.-** Comparecencia de testigos.- Si el testigo no residiere en el lugar del juicio, cualquiera de las partes podrá solicitar su comparecencia ante el juez, consignando previamente la cantidad prudencial que éste determinará para cubrir los gastos de traslado, retorno y estadía.

Sólo en el caso de imposibilidad física del testigo para trasladarse, el juez podrá deprecar o comisionar la diligencia.

Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 3. Pág. 293. (Quito, 7 de Mayo de 1958).

Ver PRUEBA TESTIMONIAL, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 1026. (Quito, 22 de Enero de 1974).

Ver TACHA DE TESTIGOS EN LO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2777. (Quito, 21 de Agosto de 1981).

Ver DECLARACIONES TESTIMONIALES EN LO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 11. Pág. 2502. (Quito, 9 de Mayo de 1986).

Ver TACHA DE TESTIGOS, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 107. (Quito, 17 de Marzo de 1994).

Ver DECLARACION TESTIMONIAL Y REGLAS DE SANA CRITICA, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 347. (Quito, 24 de Junio de 1994).

Ver TESTIGO REFERENCIAL NO ES PRUEBA DE DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 362. (Quito, 7 de Septiembre de 1994).

Ver TESTIGOS REFERENCIALES NO PRUEBAN DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 370. (Quito, 15 de Noviembre de 1994).

Ver TESTIGOS EN LITIGIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2891. (Quito, 16 de Abril de 1998).

Ver PRUEBA TESTIMONIAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3183. (Quito, 10 de junio de 1998).

**Art. 602.-** Limitación del número de repreguntas.- El número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 219, 220, 221.

**Art. 603.-** Facultad de los tribunales de última instancia.- Los tribunales de última instancia podrán ordenar, de oficio, las diligencias que creyeren



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

necesarias para esclarecer los puntos controvertidos, inclusive llamando a declarar a los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.

**Art. 604.- Acumulación de causas.-** Las causas de trabajo sólo con sentencia ejecutoriada podrán acumularse a los juicios de quiebra o de concurso de acreedores.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 509.

**Art. 605.- Caso de multa al tercerista excluyente.-** En los juicios de trabajo la multa que se impusiere al tercerista excluyente aplicándose el artículo 506 del Código de Procedimiento Civil, corresponderá a quien hubiere solicitado el embargo, y de la misma será solidariamente responsable el último abogado que hubiere defendido al tercerista excluyente.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 506.

**Art. 606.- Prohibición de suscitar incidentes.-** En los juicios relativos a reclamaciones por prestaciones o indemnizaciones provenientes de la relación de trabajo, inclusive las concernientes a riesgos, no será motivo de nulidad el hecho de que en cualquier estado de la tramitación se presentaren otros derechohabientes, pidiendo ser tomados en cuenta en el reparto; ni por esa solicitud el demandado podrá suscitar incidente alguno.

En tal caso, una vez consignado el monto de las prestaciones o indemnizaciones, el juez resolverá, si fuere preciso, el trámite sumario, sobre la distribución correspondiente.

**Art. 607.- Providencia apelable.-** Si al tiempo de dictar sentencia el juez encontrare que el proceso es nulo y así lo declare, la providencia será apelable.

**Art. 608.- Tiempo no computable para la prescripción.-** En caso de declararse la nulidad del proceso, el tiempo de duración del juicio no se tomará en cuenta para la prescripción.

**Art. 609.- Recurso de apelación.-** Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 323, 324.

Ver Módulo Laboral, RECURSOS DE APELACION EN JUICIOS LABORALES, Registro Oficial 794, de 20 de octubre de 1987, Resolución de Corte Suprema 000.

Ver ADHESION A RECURSO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1806. (Quito, 9 de Abril de 1985).

**Art. 610.-** Consulta de las sentencias condenatorias.- De las sentencias condenatorias a las instituciones de derecho público, habrá lugar a consulta en los mismos casos en que proceda el recurso de apelación.

Ver CONSULTA DE SENTENCIA ADVERSA AL FISCO, Gaceta Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 8. Pág. 899. (Quito, 7 de Abril de 1949).

**Art. 611.-** Apelación de la providencia que aprueba una liquidación.- En los juicios con sentencia ejecutoriada, la providencia que apruebe la liquidación será apelable si el monto de ésta excede de quince salarios mínimos vitales generales. Si recurriere quien estuviere obligado a satisfacer el monto de la liquidación, consignará el cincuenta por ciento de su valor con el escrito respectivo. Sin este requisito se tendrá por no interpuesto el recurso.

La resolución del superior causará ejecutoria.

CONCORD:

Ver Módulo Laboral, DETERMINACION DE INDEMNIZACION LABORAL EN SENTENCIA, Registro Oficial 138, de 1 de marzo de 1999, Resolución de Corte Suprema 000.

**Art. 612.-** Fallo de la Corte.- La Corte fallará por los méritos de lo actuado pero, de oficio, podrá ordenar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 613.-** Del recurso de casación.- De las sentencias que dicten las Cortes Superiores se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia.

CONCORD:

\* LEY DE CASACION:

**Art. 614.-** Pago de intereses.- Las sentencias que condenen al pago del salario mínimo vital, pensiones jubilares, sueldo y salarios, remuneraciones básicas, decimotercera, decimocuarta, decimoquinta remuneraciones, vacaciones, bonificación complementaria y compensación al incremento del costo de la vida, dispondrán además el pago del interés legal que estuviere vigente para préstamo a corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculados desde la fecha en que debieron cumplirse tales obligaciones, según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que ésta se ejecute y sean pagados los valores correspondientes.

No se ordenará el pago de los intereses cuando el demandado consigne los valores correspondientes a los indicados conceptos, hasta la audiencia de conciliación en el juzgado respectivo.

Los valores consignados se depositarán en libreta de ahorros en el Banco Ecuatoriano de la Vivienda para ser entregados al trabajador con sus correspondientes intereses respecto de los reclamos aceptados o, en su defecto, a la parte demandada cuando esas reclamaciones fueren rechazadas.

TRIPLE REITERACION:

No procede pago de intereses en pensiones jubilares, según dispone el **Art. 611** (antes 591) del Código del Trabajo.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3265. Fallos II-A, II-B, II-C.

Ver Módulo Laboral, INTERES LEGAL EN INDEMNIZACIONES LABORALES, Registro Oficial 412, de 6 de abril de 1990, Resolución de Corte Suprema 000.

**Art. 615.-** Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada.

**Art. 616.-** Consignación y entrega del valor reclamado.- El valor de las reclamaciones aceptadas en sentencia o en auto definitivo, o que fuere resultado de un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes, será consignado, previa la correspondiente liquidación si fuere del caso, ante el juez, quien la



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

entregará en manos del acreedor o acreedores, así hubiere procurador facultado para recibirlo.

El adolescente mayor de quince años y menor de dieciocho años, podrá intervenir directamente en las reclamaciones administrativas y en las acciones judiciales o extrajudiciales, ya sea como actor o como demandado, y el pago de los valores que correspondan se efectuará directamente al adolescente trabajador, aún cuando hubiere procurador designado para el efecto. Si violando las disposiciones de este Código se hubiere contratado a menores de quince años, el pago de las reclamaciones se hará en la persona del correspondiente representante legal, y de no tenerlo, intervendrá el Juez de la Niñez y Adolescencia.

Los juicios de trabajo en los que intervinieren directamente los adolescentes que han cumplido quince años o menores de esta edad con su representante legal, tutor o curador, se sujetarán al procedimiento oral ante los jueces de trabajo o quienes hagan sus veces y no precisan contarse con el Juez de la Niñez y Adolescencia ni con los procuradores de adolescentes infractores, ni se requieren dictámenes o vistas de éstos, salvo que, por razones especiales, el Juez o Tribunal, en guarda de los intereses y para mayor protección de los menores, estimen procedente oír a dichos funcionarios.

En la fase de ejecución de una sentencia definitiva dictada en un juicio de trabajo, el mandamiento de ejecución que deberá dictar el Juez respectivo, únicamente contendrá el mandato de pagar la suma determinada de dinero que se ordene en el fallo o que se establezca en la respectiva liquidación, sin que el ejecutado esté facultado para dimitir bienes para embargo. A falta de pago, el acreedor podrá ejercer la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 439 del Código de Procedimiento Civil.

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

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL: Arts. 448, 449.

Ver CONSIGNACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 6. Pág. 1162. (Quito, 22 de Agosto de 1974).

**Art. 617.-** Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.- En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1852.

**Art. 618.- Prohibición a los abogados.-** Prohíbese a los abogados intervenir en juicios de trabajo, si su intervención debe provocar la excusa del juez.

**Art. 619.- Forma de las providencias.-** Las providencias podrán extenderse a máquina y llevarán al pie la firma del secretario, bajo la palabra "certifico", forma que reemplazará al proveimiento.

**Art. 620.- Exoneración del pago de tasas y derechos judiciales.-** Quedan exoneradas del pago de tasas y derechos judiciales, todas las personas que litiguen en asuntos laborales, salvo el caso en que el empleador sea condenado en sentencia, debiendo éste pagar dichos rubros, en la siguiente proporción: si la sentencia fuere condenatoria en su totalidad, pagará el valor completo de dichos gravámenes; y si la sentencia fuere condenatoria parcialmente, pagará la parte proporcional a dicha condena.

**Art. 621.- Solicitud de visto bueno.-** El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberá constar los datos y motivos en que se funde.

Ver VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 12. Pág. 461. (Quito, 30 de Julio de 1943).

Ver VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XIII. No. 4. Pág. 740. (Quito, 13 de Diciembre de 1978).

Ver EL VISTO BUENO ES DE CARACTER ADMINISTRATIVO, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 6. Pág. 1639. (Quito, 4 de Septiembre de 1996).

**Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.-** En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver VISTO BUENO NEGATIVO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 5. Pág. 1194. (Quito, 3 de Febrero de 1989).

Ver INTERPRETACION DE SENTENCIA DE OTRA SALA, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 5. Pág. 1321. (Quito, 19 de Abril de 1989).

Ver NEGATIVA DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 2914. (Quito, 25 de Junio de 1990).

Ver NEGAR EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR ES DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 341. (Quito, 22 de Junio de 1994).

**Art. 623.-** Facultades de los jefes de cuerpos de bomberos.- Los jefes de los cuerpos de bomberos de la República podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan tal sanción. Para este efecto, el trámite previsto en el artículo 621 de este Código se seguirá ante el Director Regional del Trabajo en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua, respectivamente, y ante el inspector del trabajo en las demás provincias. Si la autoridad respectiva fallare negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no desee sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

De haberse concedido el visto bueno por la autoridad indicada en el inciso anterior, la separación provisional se convertirá en definitiva, sin derecho a pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

El Director Regional del Trabajo o el inspector del trabajo, dictará su resolución en el término máximo de cuatro días improrrogables.

**Art. 624.-** Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.

Ver ACTA DE INSPECCION DEL INSPECTOR DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2640. (Quito, 2 de Diciembre de 1997).

**Art. 625.-** Caso de no haber inspectores del trabajo.- En los lugares donde no hubiere inspectores provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 626.-** Demandas del trabajador por otros conceptos.- La demanda del trabajador, no le impide deducir demandas individuales por otros conceptos.

### TITULO VII DE LAS SANCIONES

**Art. 627.-** Sanciones previa audiencia del infractor.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oirá al infractor.

**Art. 628.-** Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 95.

Ver PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 2900. (Quito, 4 de Febrero de 1991).

Ver PRUEBA PENAL EN RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 2954. (Quito, 13 de Julio de 1990).

**Art. 629.-** Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.- Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo.

**Art. 630.-** Procedimiento coactivo.- Para la recaudación de las multas se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Para el efecto, se concede al Ministerio de Trabajo y Empleo la jurisdicción coactiva, que la ejercerá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.

**Art. 631.-** Competencia para imposición de sanciones.- Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código.

**Art. 632.-** Caso de reincidencia.- En caso de reincidencia en una misma infracción, la multa será aumentada en un tanto por ciento prudencial, o se impondrá el máximo. Igual regla se observará cuando haya concurrencia de infracciones.

**Art. 633.-** Inversión del producto de las multas.- El producto de las multas será invertido, cuando no estuviere especialmente determinado su destino, en los objetos que las Direcciones Regionales del Trabajo estimen conducentes para el mejoramiento de los servicios que ellas presten. A este efecto, las autoridades que hayan recaudado las multas, las depositarán en la cuenta - multas que mantiene el Ministerio de Trabajo y Empleo, bajo pena de destitución.

### TITULO VIII DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCION

**Art. 634.-** Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes.

Las autoridades o funcionarios a quienes corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o a petición de parte, mediante providencia ordenarán el archivo de la causa o conflicto colectivo que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno.

Para el desistimiento, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

CONCORD:

\* CODIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL: Arts. 374 al 379.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 635.-** Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código.

**CONCORD:**

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.
- \* CODIGO CIVIL: Arts. 2392, 2393.

**TRIPLE REITERACION:**

Reza el **Art. 2417** del Código Civil, que la prescripción debe alegarse si se quiere aprovechar de ella.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3262. Fallos I-A, I-B, I-C

Ver PRESCRIPCION DE LOS DERECHOS LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXIII. Serie XI. No. 6. Pág. 818. (Quito, 12 de Junio de 1969).

Ver PRESCRIPCION DE ACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1956. (Quito, 29 de Agosto de 1975).

Ver PRESCRIPCION DE DERECHOS LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 3. Pág. 523. (Quito, 17 de Julio de 1978).

Ver PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1412. (Quito, 13 de Diciembre de 1979).

Ver PRESCRIPCION DE ACCIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 10. Pág. 2182. (Quito, 22 de Octubre de 1980).

Ver EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 11. Pág. 2460. (Quito, 23 de Febrero de 1981).

Ver EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 6. Pág. 1392. (Quito, 30 de Julio de 1984).

Ver EXCEPCION DE PRESCRIPCION EN LO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 11. Pág. 2479. (Quito, 25 de Febrero de 1986).

Ver PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3527. (Quito, 31 de Agosto de 1987).

Ver EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 390. (Quito, 19 de Abril de 1988).

Ver PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 15. Pág. 4507. (Quito, 30 de Octubre de 1992).

Ver CASACION Y PRESCRIPCION DE LA ACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 105. (Quito, 17 de Diciembre de 1993).





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**Art. 636.-** Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

- a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;
- b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,
- c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

### TRIPLE REITERACION:

La prescripción señalada en el literal b) del **Art. 633** (antes 612) del Código del Trabajo, se computará desde que el empleador tenga conocimiento del hecho.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3249. Fallos V-A, V-B, V-C.

Ver PRESCRIPCION PARA EMPLEADORES, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2338. (Quito, 8 de Mayo de 1990).

Ver PLAZO PARA EL VISTO BUENO SE CUENTA SEGUN CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 372. (Quito, 15 de Noviembre de 1994).

Ver TIEMPO PARA LA PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1917. (Quito, 21 de Agosto de 1996).

Ver PRESCRIPCION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2130. (Quito, 19 de Febrero de 1997).

Ver PRESCRIPCION PARA EL EMPLEADOR, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2407. (Quito, 14 de Mayo de 1997).

Ver PRESCRIPCION PARA VISTO BUENO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2924. (Quito, 19 de Marzo de 1998).

**Art. 637.-** Suspensión e interrupción de la prescripción.- La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.

### CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 2418.

Ver INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1711. (Quito, 21 de Febrero de 1980).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**DISPOSICION GENERAL.-** En los juicios laborales de carácter individual contra instituciones pertenecientes al sector público, se aplicarán las normas de los artículos 9, 10 y 12 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

**PRIMERA.-** Los administradores de las compañías, los comisarios y los auditores externos, en los casos en los que corresponda, están obligados a pronunciarse en sus informes cuando la usuaria a la cual se refiere el informe, mantenga trabajadores contratados bajo el régimen de intermediación laboral previsto en esta Ley, acreditando que las empresas de intermediación laboral cuentan con autorización de funcionamiento vigente, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo. De no contar con tal autorización, están obligados a reportar el hecho al Ministerio de Trabajo y Empleo para los fines de esta Ley.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**SEGUNDA.-** El Ministerio de Trabajo y Empleo deberá difundir periódicamente a través del Registro Oficial y, mensualmente por los medios de comunicación virtual de los que disponga, las razones sociales de las empresas y los nombres de las personas naturales que según su registro están autorizadas a realizar actividades de intermediación laboral, de tercerización de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**TERCERA.-** En todo lo que no estuviere previsto en esta Ley, se aplicará de manera complementaria la legislación laboral y de seguridad social en lo concerniente a las relaciones existentes entre las compañías de intermediación laboral, de tercerización de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación y sus trabajadores.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**CUARTA.-** Los valores o cantidades recaudadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo en concepto de tasas de registro y multas, antes de la promulgación de la presente Ley y las que se recauden con posterioridad a aquello, serán depositadas en una cuenta especial y serán destinadas para el financiamiento del control y vigilancia permanente de las actividades de intermediación laboral, de tercerización, de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación. Con tales recursos se contratarán el número



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

de inspectores de trabajo y abogados que la necesidad institucional la requiera, para dar cumplimiento a lo determinado en la presente Ley y patrocinar gratuitamente a los trabajadores intermediados que requieran de sus servicios.

El Ministerio de Trabajo y Empleo distribuirá a tales inspectores del trabajo y asesores jurídicos para que puedan cubrir las diferentes regiones del país.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

QUINTA.- En caso de ser necesario, para el cobro de las multas establecidas en esta Ley, el Ministerio de Trabajo y Empleo ejercerá su facultad coactiva prevista en el artículo 630 del Código del Trabajo.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

SEXTA.- Prohíbese que empresas intermediarias vinculadas entre sí, contraten con una misma usuaria en un período no menor de un año, empleando a los mismos trabajadores y haciendo que estos roten entre esas intermediarias vinculadas.

Se prohíbe también que tales trabajadores roten entre las intermediarias que simultáneamente prestan servicios para la misma usuaria, si aquello afectare sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables. De detectarse este hecho o que tales empresas se hallen incursas en la prohibición que se determina afectando los derechos de los trabajadores, serán sancionadas con la revocatoria definitiva e inmediata de la autorización de funcionamiento y los trabajadores intermediados pasarán a depender directamente de la usuaria como trabajadores estables y permanentes.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

SEPTIMA.- Los servicios que prestan las personas naturales en el ejercicio de su profesión con título universitario terminal, no se consideran como tercerización de servicios complementarios, sino como prestación de servicios profesionales, sin perjuicio de que puedan ser contratados al amparo de un contrato de trabajo.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

OCTAVA.- Las empresas de intermediación laboral deberán contar con un capital social mínimo en numerario de diez mil dólares conforme lo señalado en el literal b) del tercer artículo innumerado del artículo 1 de esta Ley y deberán incrementar anualmente el valor de sus activos en por lo menos el veinte por ciento (20%), hasta completar la cantidad de treinta mil dólares en activos, en el plazo máximo de seis años y ese valor en activos deberá mantenerse y, de disminuirse, la autorización quedará revocada. Se excluye de la obligación de incremento anual a las empresas cuyos activos superen el referido valor a la fecha de promulgación de la presente Ley.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

NOVENA.- El Ministerio de Trabajo y Empleo determinará el monto de las tasas de registro de las empresas de intermediación laboral, de las empresas de tercerización de servicios complementarios, de las agencias privadas de colocación de empleo y de las personas naturales que realicen intermediación laboral en los sectores agrícola y de la construcción.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

DECIMA.- En las instituciones, entidades y organismos determinados en los artículos 118 de la Constitución Política de la República y 101 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, para la contratación de personal a través de intermediación laboral o para la contratación con empresas de tercerización de servicios complementarios, se observarán las disposiciones previstas en el Capítulo agregado por la presente Ley.

Los procesos para la contratación serán públicos y se someterán al procedimiento previsto en la ley de la materia.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

DECIMA PRIMERA.- En aplicación de las normas y garantías laborales determinadas en el artículo 35 de la Constitución Política de la República, especialmente las previstas en los numerales 3, 4, 6, 8 y 11, y conforme el mandato del artículo 100 del Código del Trabajo, los trabajadores intermediados participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realizó la obra o se prestó el servicio, como parte del proceso de actividad productiva de éstas. El ejercicio de este



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

derecho de los trabajadores intermediados, será reglamentado por el Presidente de la República.

Si las utilidades de la intermediación fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

En el caso de tercerización de servicios complementarios, el pago de utilidades corresponderá a la empresa tercerizadora.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma superior al uno punto cinco veces del PIB por habitante del año inmediato anterior. Los excedentes de las utilidades de estas empresas serán irrepartibles, no podrán destinarse para el pago de indemnizaciones ni incrementos de sueldos y se destinarán exclusivamente a la ejecución de programas de infraestructura educativa y de salud que demande la población ecuatoriana, en todas las regiones del país, recursos que se canalizarán a través de la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE) y el Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE). Para este fin, dichos excedentes serán depositados en la cuenta que mantiene el Fondo de Solidaridad en el Banco Central del Ecuador, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de liquidación de utilidades.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

De la Ley 133, Codificación del Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre de 1997:

PRIMERA.- Las organizaciones laborales constituidas antes de la vigencia de la Ley No. 133 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 del 21 de noviembre de 1991, con un número de trabajadores inferior al mínimo exigido para el efecto en dicha reforma, conservarán su personería jurídica y todos los derechos que le correspondan.

SEGUNDA.- Se respetarán los días de descanso obligatorio pactados en los contratos colectivos de trabajo vigentes a la fecha de publicación de la Ley No. 55 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 462 del 15 de junio de 1994.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

De la Ley 2000-13, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003.

TERCERA.- Desde la fecha de aprobación de la Ley 2003-13, Reformatoria del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo y Empleo, estarán obligados a realizar programas de difusión de los contenidos de la Ley 2003-13 y de programas de capacitación a los funcionarios judiciales encargados de aplicar la misma.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia adoptará las medidas pertinentes para la correcta aplicación de la indicada Ley, en especial para la citación oportuna de las demandas y para que se realicen las adecuaciones necesarias en sus instalaciones para que existan salas de audiencias debidamente equipadas y juzgados funcionales que presten las facilidades necesarias para la ejecución de la ley.

CUARTA.- Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-43, Reformatoria del Código del Trabajo, Promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004, se faculta a la Corte Suprema de Justicia para que nombre jueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de la Ley ibídem.

QUINTA.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de Trabajo, conocerán las causas en primera instancia los jueces de lo Civil, o si los jueces de Trabajo se hallaren impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

SEXTA.- Las disposiciones contenidas en la Ley 2003-13 "Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales" entrarán en vigencia impostergablemente el 1 de julio del 2004. En una primera fase se aplicará en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo. Facúltase a la Corte Suprema de Justicia para que determine un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos judiciales, el que deberá estar establecido en todo el país impostergablemente hasta el 1 de julio del 2006 y del que informará al Congreso nacional hasta el 1 de noviembre del 2006.

SEPTIMA.- Desde el momento en que entre en vigencia la Ley 2003-13 "Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales", en cada uno de los distritos



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

judiciales, los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores serán despachadas por los jueces ocasionales. Si al entrar en vigencia, existieren demandas laborales que no hayan sido calificadas, éstas se sujetarán al procedimiento oral.

De la Ley 2004-29, Reformatoria a la Ley 2003-13, que establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Registro Oficial No. 260 del 27 de enero del 2004.

OCTAVA.- Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-29, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado.

De la Ley 2004-43, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004.

NOVENA.- Los jueces ocasionales designados conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Transitoria, tendrán competencia para disponer medidas precautelatorias para la ejecución de las sentencias dictadas antes del 1 de julio del 2004. Y en caso de sentencias dictadas con posterioridad a esta fecha, las medidas precautelares serán ordenadas por el juez que expidió la sentencia. Los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el artículo 65 del Código de Procedimiento Civil, en relación con asuntos de carácter laboral.

De la Ley 2005-3, Reformatoria a la Ley mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 del 4 de julio del 2005.

DECIMA.- Desde la fecha en que se constituya legalmente la Corte Suprema de Justicia, será su obligación implementar hasta el 1 de julio del 2006, planes de capacitación judicial en todos los distritos judiciales en los que todavía no ha entrado en vigencia el sistema oral en materia laboral.

DECIMA-A.- Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Nota: Disposición dada por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006.

DECIMA-B.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil -CONEPTI, en el plazo de noventa días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, expedirá el Reglamento Especial mencionado en el artículo 138 del Código de Trabajo, en el que se determinarán las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o insalubre para los adolescentes.

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

DECIMA-C.- En el plazo máximo e improrrogable de ciento veinte días, contados a partir de la promulgación de la presente Ley, las empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, deberán adecuar sus estatutos, capital social y actividades a los términos de la presente Ley y la respectiva escritura pública deberá ser inscrita en el Registro Mercantil en el mismo plazo. De no cumplir con este requisito, la autorización de funcionamiento será revocada definitivamente por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

DECIMA-D.- En el plazo máximo e improrrogable de ciento veinte días contados a partir de la promulgación de la presente Ley, las empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, deberán adecuar los contratos de trabajo con sus trabajadores a los términos de la presente Ley, respetando los derechos vigentes de los trabajadores. En el mismo plazo se hará igual adecuación en los contratos mercantiles celebrados entre las intermediarias laborales y las usuarias.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

DECIMA-E.- Exceptúese del pago de la tasa de registro para funcionamiento de empresas de intermediación laboral o tercerizadoras en el Ministerio de Trabajo y Empleo, únicamente a aquellas que hayan obtenido su autorización antes de la vigencia de la presente Ley Reformatoria.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.





## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

DECIMA-F.- El Ejecutivo deberá reformar el Reglamento para el Funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocación, publicado en el Registro Oficial No. 285 de 27 de marzo de 1998 y adecuarlo a los términos de la presente Ley, señalando las infracciones y sanciones respectivas.

Nota: Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

**Art. Final.-** Las disposiciones del Código del Trabajo, sus reformas y derogatorias están vigentes desde las respectivas fechas de su publicación en el Registro Oficial.

En adelante cítese la nueva numeración.

Esta Codificación fue elaborada por la Comisión de Legislación y Codificación, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 del **Art. 139** de la Constitución Política de la República.

Cumplidos los presupuestos del **Art. 160** de la Constitución Política de la República, publíquese en el Registro Oficial.

### FUENTES DE LA CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

1. Constitución Política de la República, Año 1998.
2. Ley No. 115, publicada en el Registro Oficial No. 399 de 29 de diciembre de 1982.
3. Convenio 95 de la OIT, publicado en el Registro Oficial No. 675 de 25 de noviembre de 1954; y, Convenio 116 de la OIT, publicado en el Registro Oficial No. 99 de 22 de enero de 1969.
4. Convenio 87 de la OIT. Convenios internacionales socio-laborales vigentes, 1919-1993, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
5. Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 de 16 de junio de 1989.
6. Ley No. 43, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 256 de 18 de agosto de 1989.
7. Ley No. 133, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 de 21 de noviembre de 1991.
8. Ley de Régimen Administrativo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 1202 de 20 de agosto de 1960.
9. Codificación del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 162 de 29 de septiembre de 1997.
10. Ley General de Seguros, publicada en el Registro Oficial No. 290 de 3 de abril de 1998.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

11. Ley No. 109, publicada en el Registro Oficial No. 368 de 24 de julio de 1998.
12. Decreto No. 338, publicada en el Registro Oficial No. 77 de 30 de noviembre de 1998.
13. Ley No. 99-24, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 181 de 30 abril de 1999.
14. Resolución No. 19 del CONADES, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 351 de 31 de diciembre de 1999.
15. Ley No. 2000-4, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 34 de 13 de marzo del 2000.
16. Ley No. 2000-10, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 48 de 31 de marzo del 2000.
17. Ley No. 2000-16, publicada en el Registro Oficial No. 77 de 15 de mayo del 2000.
18. Ley No. 2000-18, publicada en el Registro Oficial No. 92 de 6 de junio del 2000.
19. Decreto Ley No. 2000-1, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 de 18 de agosto del 2000.
20. Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 231 de 26 de diciembre del 2000.
21. Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 de 29 de diciembre del 2000.
22. Ley No. 2000-42, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 359 de 2 de julio del 2001.
23. Ley No. 2003-10, publicada en el Registro Oficial No. 117 de 3 de julio del 2003.
24. Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto del 2003.
25. Resolución del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social No. C.D. 015, publicada en el Registro Oficial No. 155 de 26 de agosto del 2003.
26. Ley No. 2004-29, publicada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004.
27. Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, codificada, publicada en el Registro Oficial No. 312 de 13 de abril del 2004.
28. Convenio 182 de la OIT, publicado en: Registro Oficial No. 113 de 5 de julio del 2000; y, Registro Oficial No. 366 de 29 de junio del 2004.
29. Convenio 138 de la OIT, publicado en: Registro Oficial No. 113 de 5 de julio del 2000 y Registro Oficial No. 382 de 21 de julio del 2004.
30. Ley No. 2004-43, publicada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004.
31. Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, codificada, publicada en el Registro Oficial No. 16 de 12 de mayo del 2005.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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

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