

PROYECTO DE CÓDIGO ORGÁNICO DEL TRABAJO

Elaborado por el Frente Unitario de Trabajadores
FUT - CEDOCUT

F.U.T.

FRENTE UNITARIO DE LOS TRABAJADORES

CTE – CEDOCUT – CEOSL y UGTE

Oficio Circular 036-FUT
Quito, 8 de junio del 2012

Compañeros y amigos del Derecho Laboral:



Les ratificamos nuestro agradecimiento a los aportes jurídicos, a las instituciones como son las Facultades de Derecho de las Universidades, y más profesionales ligados a las Centrales Sindicales, así como a la OIT, a ex funcionarios del Ministerio del Trabajo hoy de Relaciones Laborales por su importante contribución y apoyo para la elaboración del Proyecto del Código Orgánico del Trabajo.

Este trabajo de un año siete meses, fue hecho con el aporte y respaldo de los trabajadores y trabajadoras de las distintas Organizaciones Sindicales y la elaboración del documento estuvo a cargo de una Comisión Coordinadora encabezada por los distinguidos doctores Julio César Trujillo, Joaquín Viteri Llanga y Alfredo Borja Velasco, y más asesores de los Trabajadores.

F.U.T.

FRENTE UNITARIO DE LOS TRABAJADORES

CTE – CEDOCUT – CEOSL y UGTE

Continuando con el proceso, les comunicamos que el día 23 de mayo del presente año, presentamos este Proyecto del Código Orgánico del Trabajo al Presidente de la Asamblea Nacional Arq. Fernando Cordero y a la Presidenta de la Comisión de lo Laboral y Seguridad Social Ab. Scheznarda Fernández; les estamos enviando copia del documento presentado.

Les participamos que entre todas y todos los que hemos trabajado en esta propuesta realizaremos varias reuniones, debidamente programadas, para difundir el contenido y sustentar nuestras propuestas con este nuevo Proyecto del Código Orgánico de Trabajo, al cual les invitamos a participar en esta socialización, este nuevo Código se debe convertir en un instrumento de defensa legal para todos los ecuatorianos y para los trabajadores de la ciudad y del campo.

Finalmente, una vez más, gracias por el aporte escrito con sus criterios profesionales, que en su gran mayoría fueron recogidos por estar en la línea del contenido del referido Código y que ahora esperamos de manera conjunta difundirlo a todo nivel.

Atentamente,

Mesías Tatamuez Moreno
PRESIDENTE DE TURNO DEL FUT
PRESIDENTE NACIONAL CEDOCUT

Quito, 23 de mayo de 2012

CÓDIGO ORGÁNICO DEL TRABAJO

EXPOSICION DE MOTIVOS

CONSIDERANDOS

TÍTULO PRELIMINAR

De las Normas Generales

TÍTULO I

DE LA RELACIÓN LABORAL Y DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DE LA NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Parágrafo I

Conceptos y clasificación del contrato de trabajo

CAPÍTULO II

RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

Parágrafo I

Clases de jornadas

Parágrafo II

Los descansos

Parágrafo III

Los permisos

Parágrafo IV

Las vacaciones remuneradas

CAPÍTULO IV

DE LA REMUNERACIÓN

Parágrafo 1

De la política de remuneraciones

Parágrafo II

Las remuneraciones legales

Parágrafo III

Principios y garantías de la remuneración

Parágrafo IV

Forma, plazo, lugar y días de pago de la remuneración

CAPITULO V

DEL REGLAMENTO INTERNO

CAPITULO VI

NORMAS PROTECTORAS DE LA FAMILIA, MUJER Y ADOLESCENTES

Parágrafo I

De la prohibición del trabajo infantil

Parágrafo II

De la protección del trabajo del adolescente

Parágrafo III

De la protección de los adolescentes en el trabajo

Parágrafo IV

De la protección de la mujer y de la familia en el trabajo y las responsabilidades familiares

Del trabajo de mujeres

Parágrafo V

De la protección de la maternidad y la familia

Parágrafo VI

Del Acoso Sexual

CAPITULO VII

DE LA SUSPENSIÓN Y LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO VIII

DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Parágrafo I

Gestión de la Seguridad Industrial y Salud ocupacional

Parágrafo II

De los derechos y obligaciones de los trabajadores

Parágrafo III

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

TITULO II

DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

CAPITULO I

DEL TRABAJO REMUNERADO PARA EL HOGAR FAMILIAR

CAPITULO II

DEL TRABAJO FAMILIAR NO REMUNERADO

CAPITULO III

DEL TRABAJO A DOMICILIO

CAPITULO IV

DEL TELETRABAJO

CAPITULO V

DE LOS CONTRATOS DE PASANTÍAS Y/O FORMACIÓN PROFESIONAL

CAPITULO VI

TRABAJO DE FUTBOLISTA Y OTROS DEPORTISTAS PROFESIONALES

CAPITULO VII

DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Parágrafo I

De los Agentes de Comercio o Agentes Viajeros

Parágrafo II

De los Agentes de Seguros

Parágrafo III

De los artesanos

CAPITULO VIII

TRABAJO EN EMPRESAS DE TRANSPORTE

Parágrafo I

Normas Comunes

Parágrafo II

Normas específicas

CAPITULO IX

DEL TRABAJO AGRÍCOLA

Parágrafo I

De los jornaleros y destajeros

CAPITULO X

DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

CAPITULO XI

DE LOS TRABAJADORES DE LA PESCA

CAPITULO XII

DEL FONDO DE RESERVA

CAPITULO XIII

JUBILACION PATRONAL

TITULO III

DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CÁPITULO I

DE LOS SINDICATOS Y OTRAS ORGANIZACIONES LABORALES, DEL CONTRATO COLECTIVO Y DE SU NEGOCIACIÓN, DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE LA HUELGA

Parágrafo I

De los sindicatos y de las organizaciones laborales

CAPITULO II

DEL CONTRATO COLECTIVO

Parágrafo 1

De la negociación del contrato colectivo

CAPITULO III

DEL CONFLICTO COLECTIVO, DE LA HUELGA Y DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN

Parágrafo I

Del pliego de peticiones

CAPÍTULO IV

DE LA HUELGA

Parágrafo I

Del fondo de la huelga

CAPÍTULO V

DEL PARO

TITULO IV

ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

CAPITULO I

DE LOS ORGANISMOS Y DE LAS AUTORIDADES

Parágrafo I

Del Ministerio de Relaciones Laborales

Parágrafo II

De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos

Parágrafo III.

De las Direcciones regionales y de la Inspección del Trabajo

Parágrafo IV

De la Inspección del Trabajo

CAPITULO II

DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Parágrafo I

Normas comunes

Parágrafo II

De la Audiencia Preliminar

Parágrafo III

De la Prueba

CAPITULO III

DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCION

EXPOSICION DE MOTIVOS

1.- ANTECEDENTES.-

1.1.- A través de la historia, el trabajo se ha dividido en varias etapas según las formas que adoptaron las relaciones de producción: la comunidad primitiva, el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo, el socialismo y las nuevas y modernas formas de trabajo.

1.2.- En la comunidad primitiva, no existían clases sociales, todos eran iguales, todos trabajaban para todos, no existía explotadores ni explotados; los instrumentos de producción eran muy precarios y elementales, se constituían en grupos pequeños y aislados unos de los otros, dedicados especialmente a la caza y a la pesca.

1.3.- Con el perfeccionamiento de los instrumentos de producción, se pasó al trabajo individual que exige la propiedad privada de dichos medios; nace la ESCLAVITUD, que fue la primera y la más brutal explotación; la época de la esclavitud se caracterizó por la propiedad privada de todos los medios de producción incluido los esclavos.

1.4.- En la sociedad esclavista se desarrolló la forma FEUDAL de producción; durante esta época, predominaba la agricultura y una economía natural; las tierras fueron acaparadas por el señor feudal que eran sobre todo militares y religiosos; esto dio paso a la pequeña producción mercantil que fue el punto de partida del capitalismo.

1.5.- EL ARTESANO se basaba en un modo de producción que no deja de ser feudal, el artesano que poseía un pequeño taller explotaba a sus aprendices valiéndose de la propiedad de las herramientas. Los salarios eran fijados por los miembros de las corporaciones con marcada tendencia a reducirlos cada vez más; las faenas diarias duraban desde que amanecía hasta que anochecía, de catorce a diecinueve horas.

1.6.- Posteriormente, aparece el CAPITALISMO, que surgió de la producción mercantil que presupone la existencia de dos clases antagónicas: la burguesía y el proletariado. La primera surgió en el proceso de la libre competencia a medida que se concentraba en pocas manos cuantiosas riquezas, apoderándose del trabajo de los obreros. En el régimen capitalista los hombres son formalmente libres, tienen derechos garantizados por leyes y constituciones que proclaman la igualdad de todos los ciudadanos, pero como la mayoría de estos carecen de medios de producción (tierras, máquinas fábricas, minas, yacimientos, etc.) se ven obligados a emplearse y trabajar para otros; es decir, a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

1.7.- Las prácticas de explotación capitalista, han sido denunciados por las doctrinas SOCIALISTAS a través de Marx y Engels fundamentalmente con la publicación del Manifiesto Comunista (febrero de 1848). En Europa, los obreros empiezan a organizarse y a reclamar sus derechos laborales. A través de la lucha sindical permanente, se ha podido obtener beneficios sindicales como el derecho a formar sindicatos, disminución de las jornadas de trabajo, indemnizaciones en caso de accidentes de trabajo, acceso a la contratación colectiva, seguros sociales, derecho a la huelga etc. Derechos reconocidos en diferentes leyes; estos derechos se empiezan a internacionalizarse con la creación de la organización Internacional del Trabajo en 1919 y al finalizar la Primera Guerra Mundial, en el Tratado de Versalles.

1.8.- En este contexto es que nace el Derecho del Trabajo como un nuevo derecho, que se inspira en principios propios, diferentes de los que sirven de fundamento a las otras ramas del derecho; y estos principios, a la par que le confieren una fisonomía propia sirven para determinar el alcance y el espíritu de las leyes laborales.

2.- EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1938

2.1.- Gracias a la influencia de políticos progresistas se cristaliza con fundamento en la Constitución de 1929, la legislación laboral a través de las leyes laborales, que constituyen para la clase trabajadora, el nacimiento de un nuevo instrumento legal para su organización; la recopilación sistemática y unitaria de estas leyes en un Código era de una necesidad impostergable; sin embargo, había la permanente presión de los sectores conservadores del país para que no se apruebe el nuevo Código del Trabajo, con el argumento de que su vigencia detendría la producción nacional porque ahuyentaría los capitales. Este nuevo Cuerpo legal fue analizado y aprobado por el General Alberto Enríquez Gallo, pero como no alcanzó a promulgarse en el Registro Oficial hubo necesidad de que lo discutiera y volviera a aprobar la Asamblea Constituyente de 1938.

2.2.- En este primer cuerpo legal, se recogen instituciones importantes del derecho laboral como el contrato individual, contrato colectivo, modalidades de trabajo, riesgos de trabajo, asociaciones de trabajadores y conflictos colectivos; organización, competencia y procedimiento; autoridades administrativas como el Ministerio del Trabajo, Director y Subdirectores del Trabajo; Inspección del Trabajo; Prevención e Higiene en el Trabajo; procesos para la solución de los conflictos individuales de trabajo; sanciones; prescripción.

3.- CONSTITUCIONALIZACION DE DERECHOS Y GARANTIAS LABORALES:

3.1.- Después de la expedición del Código del Trabajo de 1938, no se ha modificado sustancialmente sus instituciones fundamentales, sin embargo en el período que prevalecieron las políticas neoliberales se introdujeron reformas legales que distorsionaron instituciones básicas, como los derechos de sindicación, contratación colectiva y huelga, a la vez que desmejoraron gravemente los derechos de estabilidad laboral y las indemnizaciones que la garantizaban.

Pero si es rescatable que poco a poco se fue constitucionalizando el Derecho del Trabajo y sus garantías.

3.2.- Es la Constitución de 1929 la que sentó los fundamentos del constitucionalismo social y, a la vez, dio sustento a importantes leyes laborales y de seguridad social, consolidó las que se habían expedido años antes. La Constitución de 1939 incorporó una pequeña regulación sobre legislación laboral y seguro social; lamentablemente, aquella constitución no entró en vigencia.

3.3.- La Constitución Política de 1945, dictada en la época del Dr. José María Velasco Ibarra, se la considera y es la más adelantada en materia de protección a los derechos sociales y sindicales, sus derechos y garantías recogidos en los artículos 148, 149, 150 y 151, que no pudieron ser desconocidas por las posteriores de 1946 y 1967.

3.3.- En la Constitución de 1978 se incorporan las garantías laborales que anteriormente ya fueron introducidas en las diferentes constituciones con alguna ampliaciones y pequeñas modificaciones, sobre todo en el aspecto formal; sin embargo, para que se hagan efectivas tales garantías era menester, como venía exigiéndose desde 1946, que exista una ley secundaria; a través de esta constitución se permite y se garantiza la sindicación de los trabajadores del sector público; por primera vez se incorpora la garantía de que la legislación del trabajo y su aplicación se sujeten a los principios del derecho social, principio que se mantiene hasta la Constitución de 1998; puesto que en la última, se elimina este derecho.

3.4.- En la Constitución Política de 1998 que fue aprobada el 5 de junio de 1998 por la Asamblea Nacional Constituyente reunida en Riobamba, se incorpora la declaración de que el Ecuador es “un Estado social de derecho”; poniendo énfasis en la cuestión social. Hasta la vigencia de esta Constitución, para hacer efectivas las garantías constitucionales se requería de la existencia de una ley secundaria; sin embargo, con la incorporación de la garantía de que “los derechos y garantías son directa e inmediatamente aplicables por cualquier juez o autoridad”, ya no se requería para su efectiva vigencia, de una ley especial.

Asimismo se incorporan principios fundamentales como el de que es deber primordial del Estado respetar y hacer respetar los derechos constitucionales; el de que en materia de derechos y garantías se estará a la interpretación más favorable a su vigencia; nadie podrá exigir condiciones o requisitos no establecidos en la Constitución o en la ley para el ejercicio de esos derechos; no podrá alegarse falta de ley para justificar el desconocimiento de los derechos; las leyes no podrán restringir el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales; el Estado y sus delegatarios y concesionarios deben indemnizar a los particulares por la prestación deficiente de los servicios públicos; se introduce la responsabilidad objetiva del Estado por los actos u omisiones de sus funcionarios y por error o mala administración de justicia. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social; principio constitucional que ha sido eliminado en la actual Constitución.

3.5.- De la Constitución de la República de 2008 tratamos más adelante, porque es el instrumento jurídico que pretendemos desarrollar en el presente Proyecto de Nuevo Código Orgánico del Trabajo.

4.- INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

4.1.- La DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, garantiza los derechos de las personas a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, a participar en el gobierno de su país, al acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, a la seguridad social, derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a la protección contra el desempleo, que se le pague una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a él y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana; derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses; derecho al descanso, limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas; a un nivel de vida que le asegure conjuntamente con su familia a la salud, el bienestar, alimentación vestuario, vivienda, asistencia médica, servicios sociales, seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros.

4.2.- Los CONVENIOS DE LA OIT, EN PARTICULAR LOS N° 87 y 98 que han sido ratificados por el Gobierno del Ecuador; por lo tanto, deben ser observados y acatados, incorporando sus normas en la legislación nacional. Se ha puesto singular interés en los Convenios que garantizan la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación y la aplicación de los principios de sindicación y de contratación colectiva. Los Convenios 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública y 154 sobre negociación colectiva, adoptados por la OIT el 27 de junio de 1978 y el 19 de junio de 1981,

respectivamente. Aunque algunos de estos Convenios no han sido hasta el momento ratificados por el Gobierno del Ecuador son parte del Derecho Internacional de los Derechos Humanos que estarían en el caso del art. 11.7 y además refuerzan y complementan los Convenios 87 y 98 con relación al sector público.

4.3.- El Protocolo de San Salvador referente a los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida y aceptada; y, que los Estados partes deben adoptar las medidas pertinentes, a fin de lograr el pleno empleo; además, para que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizar sindicatos, federaciones y confederaciones, a ejercer el derecho a la huelga; todo ello, con el fin de garantizar la protección y promoción de sus intereses laborales.

4.4.- Forman parte del ordenamiento jurídico del país el Pacto de las Naciones Unidas sobre Derechos Económico, Sociales y Culturales, lo mismo que el de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de San José y varios otros instrumentos internacionales que están invocados en el art. 11.3 de la Constitución de la República y deben ser tenidos en cuenta.

5.- NECESIDAD DE UN NUEVO CÓDIGO DEL TRABAJO.- La Constitución de la República aprobada por el pueblo, mediante referéndum, el 20 de octubre del año 2008 es la que se encuentra vigente y en la medida que es superación del sistema neoliberal que tanto daño causó a los trabajadores y al pueblo ecuatoriano, en general, es la que tratamos de desarrollar en el presente proyecto de Código Orgánico del Trabajo por las siguientes razones:

5.1.- Como decimos en páginas anteriores durante los años del neoliberalismo, el Derecho Ecuatoriano del Trabajo fue profunda y ampliamente desfigurado con numerosas reformas que privaron a los trabajadores de instrumentos idóneos para su autodefensa y los derechos que reducían, ya que no suprimían, su indefensión frente al poder, inescrupuloso a veces, del capital nacional y extranjero.

La Ley 133 es la más emblemática de las reformas que, a veces al amparo de las reformas constitucionales de 1996 que la Constitución de 1998 no pudo remediar, y otras veces con violación de la misma Constitución y aún del Derecho Internacional del Trabajo, empobrecieron nuestro Derecho tanto en lo que se refiere a los derechos y garantías de los

trabajadores, como sobre todo, en lo que concierne al Derecho Colectivo: derecho sindical, contratación colectiva y huelga,

No fueron extrañas a la “flexibilización laboral”, como entonces se denominó a esta depredación inmisericorde de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, formas precarias de trabajo como la maquila que no constituyó sino la deslamada exportación del trabajo barato ecuatoriano, a los mercados opulentos del norte, o el trabajo totalmente desprotegido de los ecuatorianos en las zonas libres, etc.

Todas estas medidas se impusieron con la promesa de reducir el desempleo y eliminar el subempleo y la siempre ilusoria y vana esperanza de atraer la inversión extranjera, sin que nada de esto se lograra aunque creció la pobreza, se incrementó a extremos inconfesables la inequidad y se sometió a los trabajadores y trabajadoras a intolerables situaciones de explotación y opresión, pese a sus resistencia y protesta que amenazó, más de una ocasión, la estabilidad política y fue fuerza importante en el, hundimiento de lo que entonces se denominó la partidocracia.

Sin embargo, hasta la fecha los trabajadores y trabajadoras ecuatorianos estamos en espera de que se cumplan las promesas de mejores condiciones de trabajo y vida para nosotros y para nuestras familias.

5.2.- De otra parte, las modalidades de trabajo que existían en 1938 se han modificado sustancialmente, así por ejemplo la vieja distinción de obreros y empleados por la forma como, a la realización de la obra, aporta la suma conocimientos a la fuerza bruta casi ha desaparecido o la participación de los servicios, casi desconocida en 1938, hoy prevalece sobre el trabajo agrícola, y, en general, el contexto de la economía es afortunadamente ahora mejor del que existía cuando se expidió el primer Código del Trabajo y el trabajador está más y mejor capacitado que el de entonces, aunque sus condiciones de vida no tanto y el grado de explotación del trabajo humano subsiste si es que no se ha empeorado.

Además y esto es sumamente importante destacar que las modalidades de trabajo de los años treinta del siglo pasado han sufrido importantes cambios y a las de esos años se han sumado otras y otras a tono con el avance de la ciencia y de la incesante innovación tecnológica que no siendo de las mejores, están de alguna manera al ritmo de los tiempos modernos, como el transporte aéreo, por ejemplo, el teletrabajo o el trabajo de investigación, para no citar sino los más conspicuos.

5.3.- La mayor sensibilidad social de los nuevos tiempos y el mejor conocimiento de la especie humano y de su entorno, sobre todo de la estrecha vinculación del trabajo con la

necesidad de preservar la naturaleza se refleja en la Constitución de Montecristi que es necesario desarrollar en las nuevas leyes laborales, en especial.

6.- LA NUEVA LEGISLACIÓN DEL TRABAJO. La vigente Constitución de la República dictada en el 2008, garantiza derechos y principios que tratamos de desarrollar de la mejor manera en el presente proyecto.

Los derechos y garantías que hemos tenido en cuenta son: la igualdad real o material que, sin negar la igualdad ante la ley supone considerar la situación, económica, social, cultural, de género, edad, etc. de la persona, y, a la vez, proscribida la discriminación, prescribe que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

Que, el trabajo es un derecho y un deber social. El Estado garantizará al trabajador y trabajadora: respeto a su dignidad, remuneraciones justas, trabajo saludable, libremente escogido o aceptado. Derecho a la libertad de trabajo: nadie será obligado a prestar un trabajo gratuito o forzoso. Que, el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano.

En esta nueva Constitución de la República, los principios constitucionales del derecho al trabajo se incorporan dentro del capítulo VI que trata sobre el “TRABAJO Y PRODUCCION”, en muchos de ellos, desmejorados de las garantías que señalaba la Constitución de 1998; como el hecho de que la legislación del trabajo y su aplicación se sujeten a los principios del derecho social que, por fortuna, pueden ser suplidos por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos que la misma Constitución incorpora e impone que se lo aplique en el mismo nivel y con la misma jerarquía que los enunciados en ella.

La nueva Constitución obliga al Estado que impulse el pleno empleo y elimine el subempleo y el desempleo; que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario; sobre este derecho, la anterior Constitución permitía y el Derecho Internacional permite adoptar medidas para su ampliación y mejoramiento; además, que es nula toda estipulación que implique no solo renuncia de derechos laborales, sino también su disminución y alteración. Que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas

se aplicarán las más favorables o en el sentido de la interpretación más favorable a los trabajadores o trabajadoras. Se establece en esta Constitución como en la anterior, que será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

En cuanto al Derecho colectivo, la nueva Constitución garantiza el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección; garantiza también la organización de empleadores. Dispone que el Estado estimule la creación de organizaciones de trabajadoras y trabajadores; de empleadoras y empleadores; y, promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. Dispone que los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, sean sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. Anteriormente facultaba al Tribunal para calificar el pliego de peticiones. Garantiza la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley; la anterior Constitución señalaba que el pacto colectivo legalmente celebrado, no podía ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

En cuanto al derecho colectivo en las Instituciones Públicas, se ha previsto que para todos los efectos de la relación laboral, el sector laboral estará representado por una sola organización, en la misma forma se preveía en la anterior Constitución. En cuanto a las personas que pueden sindicalizarse en las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, la nueva Constitución deberá aplicarse en armonía con los Convenios de la OIT, aunque respetando la norma que dispone que quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas, o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública; y aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

Lo mismo que debe respetarse la norma que prohíbe la paralización ilegal de los servicios de educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

En la nueva Constitución se ha establecido que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización,

como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquier otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

En cuanto a las garantías de la remuneración, se ha establecido que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. Que, el Estado fijará y revisará anualmente el salario básico. Que, el pago de las remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuida ni descontada, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de la empresa, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.

Se eleva a norma constitucional el principio de “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”; igualmente el derecho de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; y, el derecho que tiene toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, de ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

En esta nueva Constitución, se ha dispuesto que se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. El acceso al empleo en igualdad de condiciones: Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos de la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias.

Para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones. Se reconoce y protege el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo. Los procesos de selección, contratación y promoción laboral, se basará en requisitos de habilidades, destrezas, formación, méritos y capacidades. Se prohíbe el uso de criterios e instrumentos discriminatorios que afecten la privacidad, la dignidad e integridad de las personas.

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores.

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

En cuanto a las garantías de las mujeres trabajadoras se ha establecido: que el Estado garantice a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o números de hijas e hijos, derecho de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

7.- NECESIDAD DE DICTAR UN NUEVO CÓDIGO DEL TRABAJO

7.1.- El Art. 82 de la actual Constitución de la República garantiza el derecho a la seguridad jurídica que se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes. En esa virtud, es imperioso analizar, discutir y aprobar una nueva legislación laboral, que permita viabilizar y hacer efectivos los derechos y garantías laborales consagrados en la Constitución de la República, en los Convenios y tratados internacionales.

LA ASAMBLEA NACIONAL

EN PLENO

CONSIDERANDO

Que, el Código del Trabajo que actualmente se encuentra en vigencia, fue dictado hace más de setenta y cuatro años; siendo por lo tanto, necesario modernizar la legislación laboral ecuatoriana.

Que, hasta la actualidad, se mantienen en el actual Código del Trabajo, disposiciones legales anacrónicas que ya no son aplicables al momento.

Que, es necesario incorporar y regular en la nueva legislación laboral, nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo, trabajo de futbolistas, pescadores de alta mar, trabajo autónomo, trabajo del hogar, trabajo familiar no remunerado entre otros.

Que, es necesario implementar verdaderas políticas salariales que permita el cumplimiento de la garantía constitucional, de que la remuneración sea justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia.

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República señala que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

Que, el Art. 325 de la Constitución de la República, garantiza el derecho al trabajo y reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano.

Que el Art. 327 de la Constitución de la República, prescribe que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Que, la DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, garantiza los derechos de las personas a la libertad de reunión y de asociación pacíficas, a participar en el gobierno de su país, al acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas, a la seguridad social, derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a la protección contra el desempleo, al pago de una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure a él y a su familia una existencia conforme a la dignidad humana; derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses; derecho al descanso, limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas; a un nivel de vida que le asegure conjuntamente con su familia a la salud, bienestar, alimentación vestuario, vivienda, asistencia médica, servicios sociales, seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros.

Que, el Protocolo de San Salvador referente a los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, garantiza que toda persona tiene derecho al trabajo, la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida y aceptada; y, que los Estados partes deben adoptar las medidas pertinentes, a fin de lograr el pleno empleo; además, para que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. Garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizar sindicatos, federaciones y confederaciones, a ejercer el derecho a la huelga; todo ello, con el fin de garantizar la protección y promoción de sus intereses laborales.

Que, en el Plan Nacional para el Buen Vivir 2009 – 2013 se ha propuesto como objetivo, garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas. Velar por el cumplimiento de los derechos laborales. Impulsar el reconocimiento del trabajo autónomo, de cuidado humano, de cuidado familiar y de autoconsumo. Fomentar la asociatividad como base para mejorar las condiciones de trabajo. Promover el pago de remuneraciones justas sin discriminación alguna.

Que, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales consagrados en la Constitución de la República y la normativa internacional, es necesario modernizar y actualizar la legislación laboral ecuatoriana, que se encuentre acorde con la situación trabajador empleador actual, con las garantías constitucionales y con las garantías y derechos laborales consagrados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador.

De conformidad a las atribuciones y competencias de la Asamblea Nacional, y en ejercicio de sus facultades constitucionales expide el siguiente:

CÓDIGO ORGÁNICO DEL TRABAJO

TITULO PRELIMINAR

DE LAS NORMAS GENERALES

Art. 1.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones de este Código regulan las relaciones entre trabajadores y o trabajadoras y empleadores, en las diversas formas de organización de la producción en la economía, sean empresas públicas o privadas, asociativas, comunitarias o cooperativas, domésticas, autónomas o mixtas y, en general toda actividad humana, sea material o intelectual, permanente o transitoria, y se aplican a las diversas modalidades de relación laboral o de trabajo en relación de dependencia.

El trabajo autónomo, incluso las labores de autosustento, cuidado familiar y similares, se rigen por los preceptos del Título II, Capítulo VII.

Art. 2.- De las fuentes del Derecho Ecuatoriano del Trabajo.- forman parte del Derecho Ecuatoriano del Trabajo, la Constitución de la República, los instrumentos internacionales, en especial los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- sus observaciones y recomendaciones, el presente Código, los reglamentos, la jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia, los contratos colectivos libremente celebrados y la costumbre.

Los conflictos o antinomias, lo mismo que los vacíos legales se resolverán mediante la aplicación y/o la interpretación de la norma que de mejor manera garantice el ejercicio y goce de los derechos de los trabajadores; las lagunas de haberlas se resolverán mediante la aplicación de los principios del Derecho Social en cada caso protejan el *sumak kawsay* del trabajador o trabajadora.

Las opiniones consultivas y los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en los casos en los que no sea parte el Ecuador, las Observaciones Generales del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, las Recomendaciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos serán referencias obligadas para la interpretación de las normas internas e internacionales sobre relaciones laborales.

Art. 3.- Exclusión.- Se excluyen de las disposiciones de este Código quienes realicen funciones directivas, como gerentes, directores, representantes legales y, en general funcionarios de libre nombramiento y remoción de las empresas e instituciones públicas. Estos funcionarios se registrarán por la Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP.

No están comprendidos por este Código: el trabajo voluntario; el trabajo obligatorio permitido por la ley; el trabajo familiar o sea el de producción de bienes y servicios para el propio consumo del hogar como el de cuidado de la prole y otros miembros de la familia, trabajo de arreglo y cuidado de la vivienda y las labores de preparación y servicio de la alimentación a los miembros de la misma familia que realizan el cónyuge o pareja en unión de hecho, los descendientes, ascendientes y demás parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad que dependan del mismo jefe de familia.

Art. 4.- Los contratos para la prestación de servicios en el extranjero.- Los contratos de trabajo que se celebren para prestar servicios en el extranjero se registrarán por la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, así como por los Convenios Relativo a los Trabajadores Migrantes ratificados, como estos por el Ecuador, y las disposiciones especiales de este Código.

Art. 5.- Los Principios.- Son principios propios que rigen en todas las relaciones laborales o de trabajo los siguientes:

1.- In dubio pro-operario.- En caso de duda acerca de la norma aplicable al caso o de la interpretación de una norma, los jueces y autoridades, lo mismo que todos quienes se encuentren en la necesidad de hacerlo, aplicarán las que mejor protejan al trabajador, sus derechos e intereses.

2.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula, de nulidad absoluta, toda estipulación en contrario.

Será válida la transacción en materia laboral que no implique renuncia de derechos y se celebre ante juez del trabajo o autoridad competente.

3.- Intangibilidad de los derechos.- Los derechos del trabajo, una vez consagrados en cualquiera de sus fuentes, son intangibles o irreversibles, se los podrá reformar solo para mejorarlos. Será inconstitucional cualquier norma, acto y omisión de carácter regresivos, que disminuya, menoscabe, suprima o anule los derechos establecidos.

4.- Igualdad.- A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración y, en general, a iguales o similares prestaciones y labores corresponderán iguales derechos y quedan

proscritas las discriminaciones por razones de etnia, género, identidad cultural, ideología, filiación política, condición migratoria, orientación sexual, discapacidad u otras en los términos y condiciones del art. 11.2 de la Constitución de la República.

No constituye discriminación el trato especial concedido a las personas y/o grupos de atención prioritaria previstos en la misma Constitución de la República.

En las demandas por razones de discriminación se invertirá la carga de la prueba y corresponderá al empleador o empresario la prueba de que la distinción, exclusión o restricción que tenga por objeto o como resultado el desconocimiento, menoscabo o anulación de derechos se debe a causas legales diferentes a la discriminación.

5. Estabilidad. En toda relación de trabajo por tiempo indefinido, el trabajador y/o la trabajadora tiene derecho a la estabilidad en el trabajo hasta que renuncie, se jubile, muera o incurra en alguna de las causas de terminación prescritas en este Código. Quedan exentos de este principio los contratos por tiempo fijo, los ocasionales y los temporales, legalmente celebrados. Se prohíbe la precarización en el empleo, cualquier cláusula que implique precarización será nula, el contrato será por tiempo indefinido y el trabajador gozará de estabilidad.

El trabajador rehabilitado después de un riesgo del trabajo tiene derecho a continuar en el trabajo, en la misma ocupación u otra que esté en aptitud de realizar, en uno y otro caso, en las mismas condiciones, de antes del accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El trabajador y/o la trabajadora despedida fuera de los casos permitidos en este Código tendrá derecho a ser restituido al puesto del que se le ha destituido, en las mismas condiciones de antes del despido y a percibir la remuneración del tiempo que haya permanecido fuera de su trabajo, con los aumentos que durante este tiempo se hayan llevado a cabo legalmente.

6.- Primacía de la realidad. Toda prestación de servicios por una remuneración y bajo la dependencia jurídica de otra persona natural o jurídica está sujeta a las normas de este Código cualquiera que sea la denominación y/o régimen jurídico que, por desconocimiento, propósito deliberado u otro motivo cualquiera, hayan estipulado las partes del contrato de trabajo. La simulación que encubra fraudulentamente la relación laboral será sancionada por el Código Penal, sin menoscabo de la relación laboral encubierta que continuará vigente, como contrato por tiempo indefinido sujeto a las normas de este Código.

7.- Libertad contractual. Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato expreso o presunto de trabajo; las condiciones pueden ser libremente estipuladas, pero en

ningún caso estas condiciones pueden ser inferiores a los mínimos establecidos en la ley, reglamento o contratos colectivos de trabajo, ni mayores a los máximos en ellos mismos autorizados.

8.- La implementación de políticas laborales, promoción del empleo, eliminación del subempleo y desempleo, política de remuneraciones, solución de los conflictos sociales, y los colectivos de trabajo, contarán forzosamente con la opinión y sugerencias de las organizaciones sindicales de trabajadores y organizaciones de empresarios, más representativas. La protección de los trabajadores ecuatorianos en el extranjero y de los migrantes en el territorio ecuatoriano y otras se regirán por el principio tripartido de la Organización Internacional de Trabajadores –OIT.

Art. 6.-Son derechos fundamentales. Sin perjuicio de los derechos garantizados en la Constitución de la República y en los instrumentos internacionales, son derechos fundamentales los siguientes:

1.- **Derecho al trabajo.-** todos los habitantes del Ecuador tienen derecho y obligación de trabajar: Este derecho comprende el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, formación y orientación técnico profesional, seguridad e higiene en el trabajo, remuneración que asegura existencia decorosa para la persona y familia del trabajador, iguales oportunidades para ser promovido sin más consideración que la competencia y capacidad para el trabajo, limitación de la jornada de trabajo, descansos, vacaciones y libre disposición del tiempo de descanso y vacaciones.

2.- **Los habitantes del Ecuador son libres para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que libremente prefieran.-** No puede haber trabajo exigido bajo la amenaza de una pena, salvo los casos de emergencia o urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio y el establecido, de conformidad con la ley, en los centros de rehabilitación social.

3.- **El trabajo no es una mercancía.-** El trabajo no es una mercancía y prevalece sobre todos los factores de la producción, sin distinción de trabajos materiales o intelectuales.

4.- **Derecho a la libertad sindical.-** Los trabajadores tienen derecho a constituir o a desafiliarse al sindicato que libremente estimen necesario para la mejor defensa o mejoramiento de sus derechos, así como a desafiliarse del que pertenezcan.

5.- **Derecho a la contratación colectiva de trabajo.-** Por medio de la organización sindical a la que pertenezcan.

6.- **Derecho de huelga.-** A través de la organización sindical.

Art. 7.- El idioma oficial. Los reglamentos, órdenes, instrucciones y, en general, todas las disposiciones que obliguen a los trabajadores se harán en español, sin perjuicio de que por disposición legal o contractual se las deba impartir en cualquier otro idioma ancestral.

Art. 8.- Ofertas de empleo con anuncios discriminatorios.- Se prohíbe las ofertas de empleo con anuncios discriminatorios de etnia, género, imagen, edad y cualesquiera otras. Los responsables serán sancionados por los inspectores del trabajo de oficio o por denuncia de cualquier persona, con multa de una a diez remuneraciones básicas, que servirán para financiar el fondo de huelga.

Art. 9.- Examen médico.- Salvo los casos en los que este Código ordena la práctica de exámenes médicos, el empleador no podrá ordenar ni exigir exámenes médicos, ni hacer uso de los resultados de tales exámenes, ni pueden ser comunicados en ningún caso, a terceros, ni hacer uso de ellos en forma que pueda perjudicar al trabajador. Con la misma salvedad quedan, absolutamente, prohibido los exámenes médicos tendentes a comprobar si el trabajador o trabajadora adolece de VIH o si esta está embarazada.

La violación de esta norma será sancionada por el inspector del trabajo con multa de una a diez remuneraciones básicas, sin perjuicio del derecho del o de la perjudicada a demandar por discriminación.

Art. 10.- La Protección del trabajador o trabajadora.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores o trabajadoras, oportuna y debida protección para garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 11.- Infracciones fraudulentas.- La falta o mora en el pago de la remuneración serán sancionadas de acuerdo con las normas de este Código. Los actos y omisiones fraudulentos que causen perjuicio a los trabajadores o trabajadoras serán sancionados de conformidad con las normas del Código Penal.

Art. 12.- Proscripción de la intermediación.- Toda prestación de servicios, por una remuneración y bajo la dependencia jurídica del que paga la remuneración vincula jurídicamente a esta persona natural o jurídica con la que presta los servicios y queda proscrita toda forma de intermediación o tercerización que de ser empleadas para eximir a la persona que se beneficia de los servicios del trabajador no surtirá esos efectos y será sancionada por el Código Penal.

TITULO I
DE LA RELACIÓN LABORAL Y DEL CONTRATO DE TRABAJO

CAPITULO I
DE LA NATURALEZA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Parágrafo I

Conceptos y clasificación del contrato de trabajo

Art. 13.- Relación Individual de Trabajo.- Existe relación individual de trabajo siempre que una persona natural o física presta servicios personales, por una remuneración y bajo la dependencia jurídica de otra persona natural o jurídica, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

Art. 14.- Contrato individual de trabajo.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona natural se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada en el mismo convenio, la ley, el contrato colectivo de trabajo o la costumbre.

La dependencia de que se trata es la dependencia jurídica, en virtud de la cual el empleador fija el lugar, horario, régimen de descansos, vacaciones, disciplinario u otras condiciones que según este Código depende de su sola voluntad y siempre que no afecte a la solvencia técnica y prestigio profesional del trabajador ni a la calidad del trabajo que debe realizar y con independencia de su capacidad económica.

Art. 15.- Contrato individual de trabajo expreso o presunto.- El contrato de trabajo puede ser expreso o presunto; es expreso cuando las partes acuerdan de palabra o por escrito los servicios que ha de prestar el trabajador, la remuneración y las otros términos del acuerdo; siempre que una persona natural presta servicios personales, por una remuneración se presume la existencia de un contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación.

Esta presunción no admite prueba en contrario, salvo cuando la discusión verse sobre la relación de trabajo sujeta a la LOSEP, caso en el cual el juez ordenará que se regularice la relación según esta Ley.

Art. 16.- Conceptos.- Las partes del contrato individual del trabajo son el trabajador y el empleador o empresario.

Trabajador es la persona natural que presta sus servicios personales, sean intelectuales y/o materiales. Empleador o empresario es la persona natural o jurídica, de cualquier clase, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o presta el servicio.

Los gerentes, directores, administradores, capitanes de barco y, en general, quienes a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y/o administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho al que pertenezca la empresa, son representantes del empleador o empresario y con sus decisiones le obligan con los demás trabajadores.

Empresa es toda organización del trabajo, capital y cualquier otro factor para la producción de servicios y/o bienes.

Las empresas públicas e instituciones del Estado están sujetas a este Código o la LOSEP de conformidad con lo dispuesto en el art. 1 de este código.

El servicio de colocación será público y gratuito; las agencias privadas de colocación necesitan autorización del Ministerio de relaciones laborales y deben funcionar de acuerdo con el reglamento que, para el efecto, expida el mismo Ministerio.

Art. 17.- El silencio del contrato Individual de Trabajo. Si en el contrato individual de trabajo no hubieren estipulaciones expresas acerca del servicio que deba prestarse y/o de la remuneración que deba pagarse y siempre que, por cualquier motivo, hubiere discusión al respecto, se aplicarán las normas siguientes:

1.- El trabajador estará obligado a prestar los servicios que sean compatibles con sus aptitudes, fuerzas, estado y condición de las que sean necesarias en la empresa o centro de trabajo del empleador. Cuando el trabajador haya prestado servicios por una semana o más, la discusión se resolverá en el sentido de que debe continuar en la misma ocupación.

2.- La remuneración será la que atenta la especie de servicios se debe pagar por ellos de acuerdo con la ley o el contrato colectivo, o la que la empresa o empleador paga a otros trabajadores por los servicios iguales o similares. Cuando el trabajador haya percibido

remuneraciones por más de un mes, la remuneración posterior será la misma siempre que no sea inferior a la mínima legal o del contrato colectivo de trabajo.

Art. 18.- Capacidad para contratar.- Son hábiles para celebrar contratos individuales de trabajo todas las personas a las que la ley reconoce capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes mayores de quince años de edad y menores de dieciocho tienen capacidad legal para suscribir contratos individuales de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el art. 103 de este Código

Art. 19.- Clasificación.- El contrato individual de trabajo puede ser de las siguientes clases.

1.- Presunto o expreso, según el concepto del art. 15 y el expreso: verbal o escrito.

2.- Por tiempo indefinido.

3.- Por tiempo fijo.

4.- Por obra determinada, por tarea o a destajo.

5.- Por grupo o por grupo.

6.- Por tiempo parcial.

7.- Por trabajados eventuales, ocasionales y de temporada.

8.- De enganche.

Art. 20.- Contrato verbal o escrito.- Contrato verbal es el expreso en el que las partes lo estipulan de palabra y es escrito cuando las estipulaciones son reducidas a escrito. Las partes son libres para convenir en la forma cómo han de celebrar el contrato individual de trabajo, salvo cuando este Código exige la forma escrita y sanciona su omisión en los términos del art. 32.

También podrá instrumentarse mediante mensajes de datos; cuyo facsimil será registrado por el empresario o empleador en los mismos casos en los que debe ser el contrato escrito.

Art. 21.- Contrato por tiempo indefinido.- Todo contrato individual de trabajo es por tiempo indefinido sea que así lo estipulen expresamente las partes o no digan nada; asimismo, son por tiempo indefinido los contratos que se transforman en tales por mandato de este Código.

Art. 22.- Contrato por tiempo fijo. El contrato por tiempo fijo solo puede celebrarse cuando los servicios son necesarios por el tiempo estipulado y siempre que este no sea mayor de un año que no puede prorrogarse sino por un año más.

Este contrato termina mediante desahucio que deberá ser notificado con, por lo menos, treinta días de anticipación al vencimiento del plazo; con la misma anticipación debe ser notificada la voluntad de prorrogarlo, de no darlo terminado o de no prorrogarlo de esta manera, el contrato por tiempo fijo se transforma automáticamente en contrato por tiempo indefinido.

Igualmente se transforma en contrato por tiempo indefinido el contrato por tiempo fijo que se lo estipula por más de un año o se lo prorroga por más de otro año.

Art. 23.- Período de prueba. En los contratos individuales de trabajo por tiempo indefinido y en los por tiempo fijo se puede pactar un período de prueba de duración máxima de noventa días, vencido este plazo, si en él no se lo ha dado por terminado, se entenderá que continúa vigente por tiempo indefinido o hasta el vencimiento del plazo convenido y, en este caso, el período de prueba se computará como parte del el tiempo de duración pactado.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes puede darlo por terminado, sin necesidad de justificar la causa para hacerlo ni pagar indemnización alguna; pero, no podrá renovarse el período de prueba, en ningún caso, y será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador ha trabajado antes, por cualquier tiempo, para la misma empresa o empleador. En el período de prueba, el trabajador o trabajadora goza de los mismos derechos y está sujeto a las mismas obligaciones que correspondan al puesto de trabajo que desempeña.

Art. 24.- Contrato por obra determinada, por tarea o a destajo.- El contrato es por obra determinada cuando el trabajador se compromete a ejecutar una obra cierta y singularizada, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que demore en ejecutarla y siempre que la empresa o empleador no necesite otra de la misma especie o clase.

El contrato es por tarea cuando el trabajador se compromete a ejecutar una cantidad determinada de trabajo o parte de una obra en la jornada de trabajo previamente establecida, siempre que no exceda de la máxima legalmente permitida como jornada ordinaria.

En el contrato a destajo el trabajador se compromete a realizar determinadas piezas, trozos o partes medidas por unidades de peso, superficie o cantidad y la remuneración se pacta por cada una de estas unidades.

En todos estos contratos, el trabajador goza de la estabilidad propia del contrato por tiempo indefinido, a menos que se trate de obras que la empresa o empleador no necesita de ellas sino por una sola vez y que realizada no necesita de otras de la misma especie, caso en el cual - entregada la obra o unidad convenida o cumplida la tarea y pagada la remuneración - termina el contrato.

Art. 25.- El contrato de grupo.- Si el empleador diere un trabajo en común a dos o más trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y obligaciones de empleador.

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

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

Art. 26.- El contrato de equipo.- Si un equipo de trabajadores organizados 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 equipo.

1.- En consecuencia, el empleador no podrá despedir ni desahuciar a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se tendrá como despedido o desahuciado a todo el equipo, y deberá las correspondientes indemnizaciones a todos y a cada uno de sus componentes.

2.- Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del

equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el juez del trabajo resolverá lo conveniente.

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

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

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

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

Art. 27.- Contrato de trabajo por tiempo parcial.- El contrato de trabajo por tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios por tiempo indefinido en una jornada diaria o semanal no superior a seis o treinta horas diarias o semanales, respectivamente en labores habituales y permanentes de la empresa o empleador de acuerdo con las siguientes normas.

1.- El contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito.

2.- Los trabajadores por tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a jornada o tiempo completo, salvo la remuneración y afiliación a la seguridad social.

3.- La remuneración será proporcional al tiempo de trabajo en la jornada parcial en relación con la básica o con la fijada para la jornada ordinaria completa establecida en la ley o en el contrato colectivo para el mismo trabajo o categoría.

4.- Los aportes a la seguridad social por el contrato a tiempo parcial serán los fijados por los órganos competentes del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social –IESS.

Art. 28.- Contratos eventuales y ocasionales.- Son contratos eventuales aquellos que se celebran para la prestación de servicios que no son necesarios de manera habitual y permanente en la empresa o empleador sino de modo eventual, en los siguientes casos:

1.- Para reemplazar a los trabajadores o trabajadoras titulares del cargo que deben dejarlo por vacaciones, enfermedad, goce de becas y otros casos similares; en este caso se puntualizará el nombre o nombres de los trabajadores reemplazados.

2.- Crecimiento transitorio de la demanda de los bienes o servicios, siempre que no exceda de seis meses continuos dentro del mismo año. Si el crecimiento de la demanda se repite dentro del mismo año, la demanda se considerará habitual y el contrato se convertirá en permanente y por tiempo indefinido.

Son contrato ocasionales, aquellos cuyo objeto es atender necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual de la empresa o empleador, cuya duración no exceda de un mes dentro del mismo año; si la necesidad se presenta por más de dos veces en el año, se la considerara permanente y el contrato se convertirá en permanente por tiempo indefinido.

Los contratos eventuales y ocasionales que se celebren con violación de este artículo se convertirán en contratos individuales de trabajo permanentes y por tiempo indefinido.

Art. 29.- Contrato de temporada.- Son contratos individuales de trabajo de temporada aquellos que se celebran para actividades que, por costumbre o por el contrato colectivo de trabajo, no son continuas sino periódicas, cíclicas o de naturaleza discontinua.

En estos contratos los trabajadores o trabajadoras tienen derecho a la remuneración y más prestaciones laborales por todo el tiempo que prestan efectivamente sus servicios y no por los períodos de suspensión de las actividades; pero, gozan de estabilidad y tienen derecho a ser llamados, con la debida anticipación, para el inicio de cada temporada, de no ser llamadas a trabajar en cada temporada se considerará que han sido despedidos intempestivamente y tendrán derecho al pago de las indemnizaciones.

La antigüedad de estos trabajadores será de un año completo por cada temporada y los aportes a la seguridad social serán regulados de manera especial por los órganos competentes del IESS.

Art. 30.- Contrato de enganche.- El contrato de enganche es el que se celebra, con uno o varios trabajadores, para que presten servicios en un lugar diferentes del domicilio del trabajador o trabajadora; este lugar de trabajo puede estar dentro del país o en el extranjero.

1.- Cuando el lugar de trabajo se encontrare dentro del país, pero en provincia distinta a la del domicilio del trabajador o trabajadora, los gastos de ida al lugar de trabajo y de regreso al del domicilio serán de cuenta del empleador o empresario. En el contrato se especificará

si el trabajador tiene derecho a la vivienda en el lugar de trabajo, a costa del empleador y entonces ese valor será parte de la remuneración.

2.- Cuando el lugar de trabajo estuviera en el extranjero, sea que el contrato se celebre con el empleador o su representante o por persona natural o jurídica autorizada para ello en el Ecuador para ofrecer trabajo en el extranjero, se estará a lo dispuesto en la Convención para la Protección de los derechos del trabajador migratorio y sus familiares, por el Convenio 97 de la OIT y las siguientes normas.

2.1.- En enganchador deberá tener en el Ecuador, por el tiempo de duración del contrato y aun año más contado a partir de la terminación del contrato, un representante legalmente constituido para que responda de las reclamaciones y/o demandas del trabajador o de sus familiares.

El trabajador o quien le represente en el país podrá demandar ante los jueces del Ecuador el pago de todas las prestaciones laborales que, según el contrato, le correspondan y que no le hubieren sido satisfechas en el lugar de trabajo y durante la relación laboral; para lo cual bastará la presentación del contrato de trabajo o su equivalente debidamente autenticado.

2.2.- El enganchador deberá rendir fianza ante autoridad competente por el valor igual, por lo menos en cada caso, al transporte del trabajador y, en su caso, de sus familiares desde el lugar de trabajo hasta el Ecuador.

La fianza no podrá levantarse sino una vez que el enganchador probare haber cubierto dicho transporte o acreditar la negativa del trabajador para volver al país y que ha pagado las remuneraciones y todas las prestaciones laborales que le correspondan al trabajador.

2.3.- El Ministro de Relaciones Laborales confiará al representante diplomático del Ecuador en el país de destino del trabajador la mayor vigilancia acerca del cumplimiento de los contratos y para el efecto le proporcionará la información completa del trabajador que viaja del Ecuador a trabajar en el extranjero.

3.- Cuando un trabajador salga del Ecuador, por orden del empleador, a prestar ocasionalmente servicios en el extranjero, las prestaciones laborales podrán ser demandadas ante los jueces del trabajo del Ecuador, incluso las de los riesgos de trabajo que ocurrieren en el extranjero mientras se encontraba allí por razones del trabajo, lo mismo que en el viaje de ida y de regreso.

Art. 31.- Forma del contrato.- Las partes pueden celebrar el contrato individual de trabajo en forma verbal o escrita, salvo los contratos para los que la ley exige la forma escrita.

La forma escrita es necesaria para los siguientes contratos individuales de trabajo. El contrato por tiempo fijo; por obra determinada, por tarea o a destajo; por tiempo parcial; para trabajos eventuales, ocasionales, de temporada, y de enganche.

En estos contratos individuales de trabajo que, debiendo celebrarse por escrito, no lo fueran, el empleador o empresario no lo podrá hacer valer como esta especie de contrato y acogerse a sus normas especiales; pero el trabajador podrá hacerlo valer como tal o, a su elección, hacerlo valer como un contrato ordinario sujeto a las normas comunes de este Código.

Art. 32.- El contrato escrito.- El contrato para el que este Código exige la forma escrita podrá celebrarse mediante instrumento público o por instrumento privado, pero en este caso, dentro de los treinta días luego de su celebración, deberá ser registrado en la inspección del trabajo de la provincia en donde se lo ha celebrado; en caso de no ser registrado no valdrá como contrato escrito.

Art.- 33.- Contenido del contrato individual de trabajo.- En el contrato escrito deberán consignarse necesariamente cláusulas las referentes a :

- 1.- Clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- 2.- Si el trabajo ha de realizarse por unidades tiempo, por unidades de obra, por tarea o a destajo.
- 3.- La cuantía, forma de pago y cuantía de la remuneración.
- 4.- Si el contrato es por tiempo fijo o por tiempo indefinido; de no decirse nada al respecto se entenderá que el contrato es por tiempo indefinido.
- 5.- Lugar donde deben prestarse los servicios.
- 6.- La declaración de si se establecen o no sanciones y de establecerse determinar las faltas y las sanciones respetivas. De no estipularse las sanciones, el empleador no podrá imponer otras que las previstas en este Código, en los reglamentos internos y en el contrato colectivo.

Estos contratos están exentos de toda clase de impuestos.

Art. 34.- Autoridad competente.- Los contratos deben celebrarse o registrarse en la inspección del trabajo de la provincia del lugar en donde se celebra el contrato individual

de trabajo. La inspección del trabajo llevará un archivo especial en el que conservará los contratos individuales cuya celebración haya autorizado con su presencia o hubiere registrado a solicitud de cualquiera de las partes del contrato individual de trabajo que se haya celebrado por escrito en instrumento privado.

El respectivo inspector del trabajo conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que la solicitare; esta copia lo mismo que el original servirá de prueba de su celebración y de su contenido.

CAPITULO II

RESPONSABILIDAD Y OBLIGACIONES

Art.- 35.- Responsabilidad solidaria.- Serán solidariamente responsables ante los trabajadores, quienes, en consecuencia, podrán demandar a uno o a otro, o a los dos solidariamente en los siguientes casos:

1.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores o empresarios interesados en la misma empresa, como condueños, copropietarios, copartícipes, socios en cualquiera forma de sociedad de hecho o comunidad.

2.- Empleador o empresario y sus representantes, sean éstos constituidos como tales según el Derecho que rija a aquellos o sean tenidos como representantes porque ejercen funciones de gerentes, directores, administradores, capitanes de barco, y, en general, las personas que, a nombre del empleador o empresario, ejerzan funciones de dirección o administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el Derecho.

3.- El sucesor y antecesor en la empresa, industria o negocio, como heredero, donatario, comprador, usufructuario, arrendatario, tenedor o dueño.

Art. 36.- Obligaciones del empleador o empresario.- Son obligaciones del empleador o empresario:

1.-Tratar a los trabajadores y trabajadoras con el debido respeto y consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

2.- Respetar el derecho a la intimidad personal y familiar del trabajador o trabajadora, en consecuencia no puede introducirse, sin autorización del trabajador o de autoridad competente, en los instrumentos de trabajo, como internet y otras técnicas de información y comunicación que estén a cargo del trabajador o trabajadora para su trabajo, ni instalar mecanismos de control que lesionen su pudor, o intimidad sin haberlos advertido previamente. .

3.- Llevar un registro de trabajadores y trabajadoras en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneración, fecha de ingreso y salida. Este registro se actualizará con los cambios que se produzcan y con determinación de la fecha en que se producen los cambios. Este registro será la única prueba cuando se produzca una discusión acerca del número de trabajadores de la empresa y, en caso, de que no se lo haya llevado se estará a lo que, con juramento, digan los trabajadores o el sindicato a través de su representante.

4.- Pagar puntualmente y en forma completa las cantidades que correspondan al trabajador por su trabajo, en la cuantía, plazos y términos del contrato individual de trabajo, contrato colectivo de trabajo y este Código.

5.- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo según las disposiciones legales y reglamentarias, las medidas de prevención, salud y seguridad del trabajo ordenadas por las autoridades competentes, y con especiales facilidades para el acceso y desplazamiento de las personas con discapacidad.

6.- Establecer y mantener comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en jornada única de trabajo. Esta obligación puede ser suplida con la entrega del valor del almuerzo y autorización para que abandonen el puesto por tiempo razonable para que tomen el almuerzo en los establecimientos cercanos al lugar de trabajo.

7.- Establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrar a precio de costo a sus trabajadores, en la cantidad necesaria para la subsistencia del trabajador o trabajadora y su familia.

El empleado o empresario cumplirá esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o la contratación de este servicio con empresas especializadas.

El valor de los artículos adquiridos en estos comisaratos o almacenes podrá ser descontado al tiempo de pagárseles la remuneración, excepto cuando se trate de productos producidos por la propia empresa, caso en el cual no podrá descontárseles más del diez por ciento del

valor de la remuneración, cada vez que se les pague la remuneración y hasta cuando el precio de ellos sea cubierto en su totalidad.

El precio de estos artículo no puede ser sino el de su adquisición al por mayor, y cualquier otro gasto serán de cuenta del empleador.

Los empleadores o empresarios que no cumplan esta obligación serán sancionados con multa de 2 a 10 dólares de los Estados Unidos de América por cada uno de los trabajadores que laboren en la empresa o centro de trabajo, sin perjuicio de que la cumplan en el plazo que, para el efecto, le fijare el inspector del trabajo.

8.-La empresario o empleador que cuente con cien y hasta dos cientos trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador/a social titulado; los que tuvieren más de doscientos trabajadores, deberán contratar otro más; y así otro más por cada doscientos trabajadores o trabajadoras. Las atribuciones y deberes del trabajador/a social serán las inherentes a su profesión y estarán al servicio de los trabajadores o trabajadoras.

9.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado. El tiempo que se pierda por la falta de estos instrumentos, será remunerado como tiempo de trabajo efectivo y siempre que, por cualquier otra causa imputable al empleador, no se pierda el tiempo.

10.- Pagar al trabajador o trabajadora los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación, cuando, por razones del trabajo, deba trasladarse a lugar distinto del de su residencia.

11.- Proporcionar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo. Este vestido es diferente al que, por razones de seguridad, salud e higiene deba entregar según las normas especiales del art. 157.2 de este Código. Si en el año respectivo, el empleador o empresario no hubiere entregado el vestido, deberá pagar el precio del mismo, en dinero efectivo. El trabajador que saliere del trabajo sin haber recibido el vestido o su equivalente en dinero, tendrá derecho a demandar el pago del vestido de todo el tiempo que no se le haya entregado.

12.- Pagar al trabajador reemplazante la remuneración del trabajador reemplazado, a menos que sea inferior.

13.- Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador o trabajadora, en caso de fallecimiento de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

14.- Conceder licencia a los trabajadores y trabajadoras licencia para ser atendidos por los facultativos del IESS o para atender requerimientos o notificaciones de las autoridades públicas y de los jueces, tribunales y cortes

Estas licencias, lo mismo que la del numeral anterior, serán remuneradas.

15.- Conferir gratuitamente al trabajador o trabajadora, cuantas veces le solicite, certificados relativos al trabajo.

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

15.1.- El Tiempo de servicios.

14.2.- La clase o clases de trabajo realizados.

15.3.- Las remuneraciones percibidas.

Conceder licencia o declarar en comisión de servicios hasta por dos años y con derecho a remuneración hasta por un año al trabajador que, teniendo más de un año de trabajo en la empresa, obtuviere beca para estudios, en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que realiza. El becario, al regresar al país, deberá prestar servicios, por lo menos, durante el tiempo que haya durado la beca, con remuneración y más derechos propios del trabajo que realiza.

16- Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo.

18.- Conceder a los trabajadores y trabajadoras licencia por el tiempo necesario para el ejercicio de sufragio.

19.- Respetar el sindicato o sindicatos que los trabajadores tengan organizados legalmente y no impedir u obstaculizar su organización.

20- Proporcionar al sindicato y si hubieran varios sindicatos al más representativo, si lo solicitare, local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo. Si no existiera uno adecuado, el empleador o empresario entregará al sindicato el valor del arrendamiento de las oficinas fuera del centro de trabajo.

21.- Descontar de las remuneraciones de los trabajadores las cuotas ordinarias y extraordinarias que, según el estatuto, fijare el órgano sindical competente, siempre que la asociación le solicite.

22.- Entregar al sindicato a la cual pertenezca el trabajador o trabajadora multado, el cincuenta por ciento de las multas que, de acuerdo con el reglamento interno, le impusiere por incumplimiento del contrato individual de trabajo.

23.- Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro del sindicato y de sus actividades en los sitios de trabajo. La propaganda será de carácter estrictamente sindical.

24.- Conceder licencia a los trabajadores o trabajadoras para desempeñar comisiones del sindicato al que pertenezca, siempre que dé aviso al empleador o empresario con, por lo menos, setenta y dos horas de anticipación.

Los trabajadores comisionados gozarán de remuneración por el tiempo que dure la licencia, al cabo de ella volverán a su puesto de trabajo con los derechos y condiciones de antes de la licencia.

25.- Inscribir a los trabajadores y trabajadoras en el Instituto Ecuatoriano del Seguridad Social desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, dar aviso de salida y de las modificaciones de la remuneración oportunamente.

26.- Exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de los aportes individuales y patronales y de descuentos y fondos de reserva, debidamente certificadas por el respectivo departamento del IESS.

27.- Pagar al trabajador que no lo hubiere inscrito en el IESS las mismas prestaciones que le habría entregado de estar afiliado, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el Código Penal por no haberlo afiliado y en caso de falta de remisión mensual de los aportes el IESS procederá a imponerle la multa de una remuneración básica por cada trabajador y le concederá el plazo de un mes para que los remita y de no hacerlo procederá al cobro por la vía coactiva con los recargos e intereses establecidos en la Ley de Seguridad Social.

28.- Los inspectores del trabajo y del IESS tienen la facultad de controlar el cumplimiento de las obligaciones con el IESS, además de la acción popular para denunciar su incumplimiento.

29.- El trabajador tiene derecho para denunciar ante el respectivo departamento del IESS el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los numerales anteriores (17, 18, 19, 20). El trabajador que formule esta denuncia por el hecho de formularla, queda garantizado en su puesto de trabajo y de ser despedido puede demandar la restitución al puesto del que ha sido ilegalmente despedido, las remuneraciones de todo el tiempo que permanezca fuera del trabajo hasta que sea restituido y además una bonificación de un año de remuneración por el hecho de haber hecho la denuncia o, a su elección, a esta bonificación y a la indemnización del art. 146 por el despido Intempestivo.

30.- Atender las reclamaciones individuales de los trabajadores y trabajadoras, sean presentadas personalmente por el o la interesada o por medio del sindicato.

31.- Acordar con el sindicato, el órgano, como comité obrero patronal y el procedimiento de quejas y reclamos.

32.- Facilitar la inspección y el control que practiquen las autoridades competentes en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las normas de este Código y de los reglamentos y suministrarles los informes que, para este efecto, sean necesarios.

Los empleadores o empresarios podrán exigir que presenten credenciales.

33.- El empleador o empresario que cuente con un mínimo de veinticinco trabajadores o trabajadora está obligado a contratar, al menos, una persona con discapacidad, en labores permanentes y apropiadas a sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, con equidad de género; si tiene setenta y cinco trabajadores o trabajadoras contratar una persona más con discapacidad y en lo sucesivo el 4%,

Las empresas o empleadores harán en los lugares de trabajo las adaptaciones para facilitar el acceso, la movilización y ejecución del trabajo por las personas con discapacidad que laboran en el centro de trabajo, de conformidad con la Ley de Discapacidades, normas del INEN y los instrumentos internacionales vigentes en el país.

34.- Contratar trabajadoras en el porcentaje que anualmente fijará las Comisiones sectoriales de remuneraciones; en caso de que estas comisiones no lo fijaren lo fijara el Ministerio de Relaciones Laborales de oficio, a petición o cualquiera organización de mujeres legalmente constituida

35.- Realizar al menos una vez por año cursos, seminarios o conferencias de capacitación, de manera especial, cuando la empresa innove tecnologías o procesos o incorpore nuevas herramientas equipos o maquinarias; y

36.- Las demás establecidas en este Código y en los reglamentos.

Art. 37.- Prohibiciones al empleador.- Se Prohíbe al empleador o empresario:

1.- Imponer sanciones que no se hallaren previstas en este Código, el contrato individual de trabajo, contrato colectivo y reglamento interno de trabajo.

2.- Retener más del diez por ciento de la remuneración por concepto de multas.

3.- Exigir al trabajador o trabajadora que compre sus artículos de consumo, producidos en la empresa, en sus almacenes o lugares determinados.

4.- Exigir o aceptar dinero o especies para admitirle al trabajo o por cualquier motivo.

5.- Cobrar intereses, sea cual fuere las cantidades que le anticipe o preste por cuenta de la remuneración.

6.- Obligar, por cualquier medio o en cualquier forma, a retirarse del sindicato al que pertenezca o que no se afilie al que el trabajador o trabadora prefiera.

7.- Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores y/o trabajadoras.

8.- Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores o trabajadoras o a pedirles que voten por determinada candidatura.

9.- Sancionar al trabajador o trabajadora con la suspensión del trabajo.

10.- Interferir o conculcar el derecho al derecho o libertad sindical o al libre desenvolvimiento de las actividades de la organización sindical.

11.- Obstaculizar, por cualquier medio, la inspección y el control que practiquen las autoridades competentes en los locales de trabajo.

12.- Exhibir los documentos referentes al trabajador o trabajadora y a sus derechos como tal, que ordene el inspector del trabajo de oficio o a petición del interesado/a: las copias certificadas que el inspector del trabajo entregue al trabajador o trabajadora tendrá los efectos de instrumento público.

13.- Las demás prescritas en este Código y reglamentos.

Art. 38.- Obligaciones del trabajador o trabajadora.- Son obligaciones del trabajador o trabajadora:

1.- Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

2.- Tratar al empleador o empresario y a sus representantes con la debida consideración y respeto; el mismo trato debe a sus compañeros y compañeras.

3.- Trabajar, en los casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aun en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador o empresario. En estos casos, el empleador podrá ordenar una labor distinta de la estipulada en el contrato, siempre que sea compatible con sus aptitudes y los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la remuneración, de acuerdo con la ley.

4.- Observar buena conducta durante el trabajo.

5.- Cumplir las órdenes del empleador o empresario y las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal.

6.- Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo,

7.- Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses del empleador o empresario y/o de los demás trabajadores.

8.- Restituir al empleador o empresario los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no es responsable por el deterioro que origine el uso normal de ellos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de la mala calidad o defectuosa construcción.

9.- Cuidar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya producción concurra directa o indirectamente o de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta.

10.- Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan la ley, los reglamentos y las autoridades competentes.

11.- Las demás establecidas en este Código.

Art. 39.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- 1.- Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, o de las otras personas; así como la del establecimiento, talleres y lugares de trabajo.
- 2.- Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento sin permiso del empleador o empresario útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados.
- 3.- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes.
- 4.- Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de las autoridades respectivas.
- 5.- Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador o empresario.
- 6.- Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo al que están destinados.
- 7.- Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa o en la comercialización de las mismas mercaderías o líneas de comercio.
- 8.- Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga.
- 9.- Abandonar el trabajo, sin causa legal.
- 10.- Las demás prescritas en este Código.

Art.- 40.- Las condiciones del ambiente de trabajo.- El trabajo debe realizarse en un medio y en condiciones en las que el trabajador o trabajadora:

- 1.- Pueda alcanzar el desarrollo íntegro como persona racional, libre y sociable.
- 2.- Desarrollar su vida social, familiar y cultural, así como gozar libremente del descanso y recreación.
- 3.- Gozar de un ambiente saludable, en armonía con sus compañeros y compañeras, lo mismo que con la naturaleza y sus recursos animales, vegetales y minerales.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 41.- Concepto.- Jornada de trabajo es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador o de su representante, realizando las actividades estipuladas en el contrato o dispuesto a realizarlas en cuanto se le ordene ejecutarlas y se le proporcione las condiciones y medios para ello.

El tiempo que el trabajador invierte en trasladarse desde su domicilio hasta el lugar del trabajo y viceversa no forma parte de la jornada de trabajo, pero el accidente o muerte del trabajador ocurridos en ese lapso y trayecto se considerarán como ocurridos durante la jornada de trabajo para los efectos de las prestaciones e indemnizaciones del accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Se considerará como jornada el tiempo en que el trabajador no realice actividad alguna porque el empleador no le proporciona los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo en condiciones adecuadas para que sea realizado o, por cualquier otro motivo, imputable al empleador.

Parágrafo I

Clases de jornadas

Art. 42.- Clases: La jornada de trabajo se clasifica en jornada ordinaria y jornada extraordinaria. La jornada ordinaria a, su vez, se subdivide en jornada ordinaria común y jornada ordinaria especial y la jornada extraordinaria se subdivide por las causas y por el tiempo de su duración.

Art. 43.- Jornada ordinaria.- La jornada ordinaria es el tiempo diario que el trabajador debe permanecer a órdenes del empleador de acuerdo con el contrato y por la remuneración

fija y periódica estipulados en el mismo contrato y a falta de estipulación contractual el fijado legalmente.

Art. 44.- Jornada ordinaria común.- La jornada ordinaria común a todo trabajador no podrá exceder, incluidas las labores preparatorias y complementarias, de ocho horas diarias y de cuarenta a la semana o hebdomadarias, de lunes a viernes, salvo las excepciones previstas en este Código.

En el contrato colectivo de trabajo podrá estipularse jornadas ordinarias por quincenas, meses u otros lapsos siempre que en promedio la diaria no rebase de las ocho horas y el descanso quincenal sea de sesenta horas asimismo consecutivas y el mensual, respectivamente, de ciento veinte horas consecutivas; igualmente podrá estipularse una jornada anual, pero deberá respetar siempre los descansos diarios y mediante estipulación expresa los descansos consecutivos semanales, quincenales o mensuales.

Art. 45. - Jornadas ordinarias especiales.- La jornada ordinaria especial es la del subsuelo, la de los menores de dieciocho años y mayores de quince y las realizadas en medios o ambientes insalubres o labores peligrosas.

1.- La jornada total o de tiempo efectivo en el subsuelo o subterráneas no podrá exceder de seis horas diarias ni de treinta a la semana, de lunes a viernes y de seis a dieciocho horas del día. Por concepto de jornadas suplementarias o de recuperación podrá prolongarse hasta una hora diaria y de cinco a la semana.

2.- La jornada de los menores de dieciocho años y menores de quince no podrá exceder, por todo concepto, de seis horas diarias y de treinta hebdomadarias, de lunes a viernes y de las seis a las dieciocho horas del día.

3.- En las empresas de transporte aéreo, fluvial, marítimo y terrestre, la ley fijará las jornadas de de trabajo y los descansos diarios y semanales.

4.- El Ministerio responsable de las relaciones laborales organizará, en el mes de enero de cada año, la comisión para la fijación y la remuneración básica que con la asesoraría de expertos y con sendos delegados de las confederaciones de trabajadores legalmente constituidas y de las cámaras de empresarios organizadas de acuerdo con la ley, para que fije la jornada máxima en medios o ambientes insalubres, como lugares sumamente ruidosos, excesivamente fríos o húmedos y otros que pueda afectar a la salud o vida de los trabajadores, o en actividades peligrosas para la salud o la vida del trabajadores, como manejo de material radio-activo, tóxico y otras similares, o la atención de enfermedades contagiosas, hospitales psiquiátricos, etc.

5.- En los contratos colectivos se podrá estipular otra clase de jornadas ordinaria especiales, pero siempre que el promedio no sea superior a ocho horas diarias y cuarenta hebdomadarias y respeten los descansos diarios, entre una y otra jornada y los semanales.

Art. 46.- Las jornadas extraordinarias.- Las jornadas extraordinarias son la suplementaria, la de recuperación y la debida a fuerza mayor o caso fortuito.

Art. 47.- Jornada suplementaria.- Jornada suplementaria es la prolongación de la jornada ordinaria para concluir trabajos que, por razones técnicas, económicas u otras no dependientes de la sola voluntad del empleador, no pueden interrumpirse; esta clase de jornada será autorizada también cuando las labores de la empresa no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que, temporalmente, deba satisfacer, como elaboración inventarios, balances, finiquitos, et., o por el incremento de su demanda, asimismo temporal.

Esta jornada no puede prolongarse más de cuatro horas diarias a continuación de la ordinaria y de doce a la semana.

La jornada suplementaria será remunerada en la siguiente forma:

1.- La jornada suplementaria que constituye prolongación de la ordinaria en cualquier hora del día y hasta las veinticuatro horas del mismo día será remunerada con el cincuenta por ciento de recargo sobre la remuneración de la jornada ordinaria.

2.- La jornada suplementaria en días de descanso obligatorio será remunerada con el ciento por ciento de recargo sobre la remuneración de la jornada ordinaria.

Art. 48.- La jornada de recuperación.- Cuando el empleador tuviera necesidad de suspender el trabajo colectivamente, en toda la empresa o parte de ella, habrá que diferenciar si es por cualquier causa o si es por fuerza mayor o caso fortuito si autoriza.

1.- Si la suspensión fuera por cualquier causa y el empleador autoriza a los trabajadores o trabajadoras abandonar el centro o lugar de trabajo, deberá pagarles la remuneración como si efectivamente estuvieran trabajando, pero una vez que los reanude tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido, para el efecto podrá prolongar la jornada ordinaria hasta por una hora a continuación de ésta. La prolongación de la jornada ordinaria por concepto de jornada de recuperación durará hasta que las horas de exceso sea equivalentes por el tiempo y el monto de la remuneración sea equivalente al tiempo de la suspensión.

Si el empleador retuviere a los trabajadores y trabajadoras en el centro o lugar de trabajo no tendrá derecho a establecer la jornada de recuperación, pero podrá establecer la jornada suplementaria en los términos del artículo anterior.

El trabajador o trabajadora que no quisiera sujetarse a la jornada suplementaria podrá negarse a recibir la remuneración del tiempo de suspensión o devolverla si es que la hubiere recibido.

2.- Si la suspensión fuera por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador podrá optar por acogerse a lo dispuesto en el numeral anterior de este artículo o declarar el paro en los términos de capítulo que lo regula.

El tiempo por el que se prolongue la jornada de trabajo, en todos estos casos, se pagará con los mismos recargos de la suplementaria.

Art. 49.- Autorización del inspector del trabajo.- La implantación de las jornadas suplementarias y de recuperación necesitará autorización del inspector del trabajo o acuerdo del empleador o su representante con el sindicato, de haberlo. Para obtener la autorización del inspector del trabajo, el empleador le dirigirá una solicitud con veinticuatro horas de anticipación, por lo menos, en la que detallará la fecha, el tiempo y las causas por las cuales es necesaria esa clase de jornada, el tiempo que durará y las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario de trabajo y los trabajadores o trabajadoras para quienes regirá la jornada solicitada.

El empleador llevará permanentemente un registro de las jornadas suplementarias y de recuperación, con determinación de los trabajadores que las han realizado, el tiempo del trabajo realizado por cada uno, las causas y el tiempo de su duración; este registro estará a disposición del sindicato, federación o confederación de trabajadores y del inspector del trabajo. En caso de conflicto se estará a los datos que consten en este registro y en caso de falta se estará a las afirmaciones hechas por el trabajador, ante el juez del trabajo, con juramento.

Art. 50.- La jornada extraordinaria para atender imprevistos que no se pueden evitar.- Cuando la empresa o centro de trabajo tuviera necesidad de evitar un daño grave por la inminencia de un accidente y, en general, por fuerza mayor o caso fortuito que demande atención impostergable podrá prolongar la jornada ordinaria por el tiempo estrictamente necesario para atender el peligro o daño. Esta jornada será remunerada de la misma forma que la suplementaria

Art. 51.- Jornada diurna, nocturna y mixta.- La jornada diurna es la que se realiza entre las seis y dieciocho horas del día; nocturna la que se cumple entre las dieciocho horas y las seis horas del día siguiente.

Mixta es la que se inicia en horas de la jornada diurna y continua en las de la nocturna o viceversa, si la parte de la nocturna fuera de cuatro horas o más, toda la jornada se considerará nocturna, para todos los efectos.

La jornada máxima nocturna no podrá exceder de las ocho horas, pero será remunerada con el veinticinco por ciento de recargo de la que, por las mismas labores, se paga la jornada diurna.

Art. 52.- Trabajo por turnos.- Cuando el trabajo de la empresa no pudiera interrumpirse y fuera continuo de modo permanente, se establecerá el trabajo por turnos, en los que un trabajador, una trabajadora o un grupo de ellos remplazarán a otros:

1.- En los turnos diarios se alternarán los trabajadores o trabajadoras de manera que un día o una semana los que trabajen en jornada diurna en el día o semana siguiente trabajen jornada nocturna y así alternadamente.

2- En los turnos semanales los trabajadores o trabajadoras se alternarán de manera que los que en una semana trabajen sábados y/o domingos en la siguiente descansen esos días y así sucesivamente.

Solamente cuando los trabajos en la empresa sean necesarios ocasionalmente después de la jornada ordinaria o en los días de descanso obligatorio, el empleador podrá acogerse a la jornada suplementaria con los mismos trabajadores.

Art. 53.- Horario de trabajo.- El horario de trabajo con determinación de la hora de ingreso, a partir de la cual se contará la jornada ordinaria, y la hora de salida, permanecerá fijado en un lugar visible del centro o lugar por donde los trabajadores y trabajadoras deben ingresar.

Cualquier cambio de horario, autorizado o estipulado legalmente, se hará conocer a los trabajadores y trabajadoras en la misma forma y con anticipación de, por lo menos, veinticuatro horas.

Art. 54.- Los trabajadores de confianza, dirección y otros.- No estarán sujetos a estas limitaciones de las jornadas de los siguientes trabajadores:

1.- De los de confianza y de los que desempeñan funciones de dirección, esto es, de quienes, de cualquier forma y con cualquier denominación, representan al empleador o hacen sus veces.

2.- De los guardianes, conserjes y guardianes y otros que tengan residencia, en el lugar o centro de trabajo.

3.- Los de quienes, por la naturaleza del trabajo, no están sujetos a la jornada de trabajo o esta no está sujeta a ningún control.

Estos trabajadores o trabajadoras tienen derecho, sin embargo, al descanso de doce horas entre jornada y jornada de trabajo, al descanso semanal y a las vacaciones anuales.

Parágrafo II

Los descansos

Art. 55.- El descanso durante la jornada de trabajo.- En todo centro de trabajo, a más tardar después de las cinco primeras horas de trabajo, habrá un descanso de treinta a sesenta minutos. En los que los trabajadores o trabajadoras podrán abandonar sus puestos de trabajo, pasear fuera de él, tomar algún refrigerio, etc.

Art. 56.- El descanso entre jornada y jornada de trabajo.- Después de terminada la jornada ordinaria no podrá, en ningún caso, reiniciarse otra sino después de que los trabajadores o trabajadoras hayan disfrutado de un descanso de, por lo menos, doce horas consecutivas.

Art. 57.- Los días de descanso. Son días de descanso obligatorio en todo el país y para todos los trabajadores los sábados, domingos y además: el 1 de enero, el viernes santo, el 1 y 24 de mayo, el 10 de agosto, el 9 de octubre, el 2 y 3 de noviembre, y el 25 de diciembre.

El trabajo en estos días queda prohibido, salvo lo dispuesto en este Código para la jornada extraordinaria o para el trabajo por turnos.

El Presidente o Presidenta de la República mediante decreto podrá trasladar el descanso de uno cualquiera de estos días a otro de la semana y de la misma manera podrá conceder

descanso con la obligación de recuperar el tiempo de trabajo perdido, en este último caso, con el trabajo de un tiempo igual con el trabajo en el sábado o sábados siguientes.

Parágrafo III

Los permisos

Art. 58.- Permisos por matrimonio y nacimiento de hijo o hija.- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a permisos remunerados, en los siguientes casos, sin perjuicio de otros previstos en otra parte de este Código:

1.- Tres días de permiso con remuneración completa por el matrimonio y por el fallecimiento de su cónyuge o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad Cuando el domicilio del trabajador o trabajadora estuviere en una provincia diferente de la del centro o lugar de trabajo tendrá derecho además a un día adicional de permiso.

El permiso se prolongará por ocho días si el hijo o hija naciera prematuramente o requiriera de cuidados especiales y otro ocho días más cuando naciera con enfermedad degenerativa, terminal o irreversible. Cuando adoleciera de discapacidad grave el permiso será de veinticinco días.

Asimismo, cada uno de los padres tendrá derecho a veinticinco días de permiso para atender los casos de hija o hijo hospitalizado o con patología degenerativa. De este permiso pueden gozar ambos padres al mismo tiempo o alternándose

Todos estos hechos se justificarán con certificado médico de un facultativo del Instituto de Seguridad Social y, a falta de este, por cualquier otro profesional, que se presentará hasta el tercer día posterior al parto.

2.- En el caso de adopción, los padres adoptivos tendrán derecho a quince días de permiso, contados a partir del día en el que les fuere legalmente entregado el niño o niña.

Art. 59.- Permisos por calamidad doméstica.- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a tres días de permiso con remuneración completa por la muerte del cónyuge y los miembros de la familia hasta el segundo grado de afinidad y consanguinidad.

Art. 60.- Permiso para completar el nivel básico.- El trabajador o trabajadora tiene derecho a permiso remunerado de dos horas para completar los estudios del nivel básico. El empleador tendrá facultad para exigir que se le presente un certificado de la unidad educativa de que se encuentra matriculado y de que asiste regularmente a clases.

Art. 61.- Permiso para estudios y especialización.- En los centros de trabajo con quince o más trabajadores o trabajadoras, el empleador concederá licencia para estudios, en el extranjero, en materias relacionadas con el trabajo que realizan o para especializarse en establecimientos oficiales del país.

El número de trabajadores beneficiados con estos permisos será de, por lo menos, dos en las empresas con hasta cien trabajadores y trabajadoras y del cinco por ciento, por lo menos, en las empresas con más de cien. Este permiso será remunerado durante los seis primeros meses; pero él o la beneficiaria deberá acreditar que ha trabajado, dos años siquiera, para el mismo empleador y al término de sus estudios, estará obligado a permanecer en la empresa por un tiempo igual al del permiso; si el empleador se negare a recibirle en la empresa el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la remuneración del mismo tiempo.

Art. 62.- Permisos para la educación y crianza del hijo o hija.- La trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de licencia, durante el primer año de vida de recién nacido para atender a su crianza y educación, de esta licencia podrá beneficiarse el padre cuando trabaje en la misma empresa de la madre y asume la responsabilidad de la crianza y educación. Este permiso es sin perjuicio de las licencias de la madre, cada dos horas, para dar de lactar al niño o niña en la guardería de niñas y niños de la empresa.

Art. 63.- Permisos sindicales, diligencias judiciales y otros.- El trabajador o trabajadora tendrá derecho a permiso para cumplir comisiones o representaciones sindicales, por el tiempo que estas duren, siempre que la secretaría competente del sindicato comunique el particular, al empleador con veinticuatro horas de anticipación y con determinación del nombre o nombres de los trabajadores o trabajadoras, el tiempo de duración del permiso y que este no será mayor de una semana.

También derecho a permiso para atender diligencias judiciales y de otras autoridades públicas y para ejercer el derecho al sufragio.

Parágrafo IV

Las vacaciones remuneradas

Art. 64.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador y trabajadora tiene derecho a gozar de un período ininterrumpido quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores y trabajadoras que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador tendrán derecho a un día adicional por cada año posterior a los cinco primeros. Los días de vacaciones adicionales no pasarán de quince, salvo que por contrato colectivo o individual convinieren en aumentar los días adicionales.

Los trabajadores o trabajadoras menores de dieciocho años y mayores de quince tendrán derecho a veinte días de vacaciones anuales.

Las faltas justificadas y los permisos legalmente obtenidos no interrumpen el curso del año de trabajo para las vacaciones.

Art. 65.- Remuneración de las vacaciones.- Las vacaciones serán remuneradas y la liquidación para el pago de las vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador o trabajadora por jornada ordinaria, extraordinaria y toda retribución accesorias en dinero, servicios o bienes, que hayan tenido el carácter de normal, en el mismo período, como dispone el artículo 72 de este Código.

Esta remuneración percibirá el trabajador o trabajadora por adelantado, la víspera del día en que debe empezar a gozar de las vacaciones.

Art. 66.- Fijación del período de vacaciones.- En el contrato colectivo o en el individual se hará constar el período en que los trabajadores o trabajadoras comenzarán a gozar de vacaciones. No habiéndose estipulado nada en el contrato, las partes se pondrán de acuerdo en esta materia.

Art. 67.- Derecho irrenunciable.- El descanso por vacaciones anuales es un derecho irrenunciable y no prescribe sino a partir de la fecha en que sale del trabajo; no puede ser compensado con su valor en dinero; sin embargo, los días de vacaciones adicionales, por acuerdo entre las partes, pueden serlo y entonces el trabajador o trabajadora percibirá el valor equivalente de ellas en dinero y además la remuneración de las jornadas trabajadas en esos días.

Art. 68.- Postergación de vacaciones.- Cuando se trata de labores para las que sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo, podrá negar las vacaciones por un año, pero al año siguiente deberá concederlas acumuladas. Asimismo, el trabajador podrá acumular las vacaciones hasta por tres años, a fin de gozarlas acumuladas en el cuarto año.

Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que el trabajador o trabajadora con derecho a gozar de vacaciones las haya gozado; pero si saliere sin haberlas gozado tendrá derecho al valor equivalente a las no gozadas, aunque el tiempo transcurrido entre el ingreso o desde el último año en que las haya gozado no sea el de un año completo.

Cuando el trabajador o trabajadora saliere del trabajo sin haber gozado de vacaciones por haberlas negado el empleador, tendrá derecho a que éste le pague su equivalente en dinero con el ciento por ciento de recargo; pero en caso de que no las haya gozado por su propia voluntad tendrá derecho al equivalente en dinero, sin recargo.

Art. 69.- Reemplazo del trabajador que maneja fondos.- Si el trabajador que maneja fondos de la empresa hiciera uso de vacaciones podrá dejar un reemplazo bajo su responsabilidad y previa aceptación del empleador, quien pagará la remuneración del reemplazo. Si el empleador no acepta el reemplazo, designará a otra persona y cesará la responsabilidad del trabajador o trabajadora en goce de vacaciones.

Art. 70.- Las faltas imputables a vacaciones.- Las faltas no justificadas al trabajo que excedieren de tres jornadas completas o seis medias jornadas dentro de un mes, podrán imputarse a las vacaciones siempre que no hayan sido sancionadas con multa o con pérdida de la remuneración.

Las faltas que hayan ido sancionadas con multa o pérdida de la remuneración además no podrán ser invocadas como causa para la terminación del contrato de trabajo porque violaría la Constitución de la República que, en el art. 76.7.i), prohíbe juzgar y sancionar más de una vez por la misma falta.

Art. 71.- Las vacaciones de los profesores.- Los profesores que prestan sus servicios en establecimientos particulares de educación, gozarán de las vacaciones y más derechos que les corresponda según las leyes especiales, sin perjuicio de lo establecido en este Código en todo lo que les sean más favorable.

CAPITULO IV

DE LA REMUNERACIÓN

Art. 72.- Concepto.- Por remuneración ha de entenderse todo lo que el trabajador o trabajadora recibe, en dinero, especies o servicios, como vivienda, alimentación, etc., por su trabajo en jornadas ordinaria, extraordinaria y suplementaria en los contratos a sueldo o jornal, participación o comisiones en los contratos en participación o mixtos y a comisión, así como el pago de los aportes personales al IESS cuando los asuma el empleador o empresario, y cualquiera otra retribución que se pague de manera normal o sea periódica, sea mensual, anual u otro período, regular o sea siempre que se pague vencido el plazo o cumplida la condición.

Los viáticos, servicios colectivos o puestos a disposición de todos los trabajadores, como transporte colectivo, atención médica y similares que están a disposición de cualquier trabajador o trabajadora, cuando los necesite, etc. no forman parte de la remuneración; como tampoco las utilidades, ropa de trabajo, implementos de protección y otros que, por mandato de este Código o de la ley se les deba proporcionar obligatoriamente a todos los trabajadores y trabajadoras, sin discriminación.

Parágrafo 1

De la política de remuneraciones

Art. 73.- La política de remuneraciones.- El Ministerio de Relaciones Laborales fijará la política de remuneraciones y, para el efecto, contará con un departamento especializado en remuneraciones que tendrá a su cargo los estudios que proporcionen los elementos para la fijación de las políticas en esta materia.

Art. 74.- Criterios para la fijación de las políticas de remuneraciones.- Para la fijación de la política de las remuneraciones se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

1.- Equitativa participación de las remuneraciones en el crecimiento del producto nacional –PNB – y en las utilidades del sector o rama de la producción y de la empresa.

2.- Que la remuneración básica nunca sea inferior al costo de la canasta básica.

3.- Productividad del trabajo, técnicamente establecido. El Ministerio hará públicos los estudios y los criterios con los cuales se ha establecido la productividad del trabajo. Los estudios en los que se sustenten las políticas adoptadas por el Ministro, al amparo de la garantía prevista en el art. 88 de la Constitución de la República, serán susceptibles de comparación y revisión con estudios técnicos de instituciones especializadas o académicas de reconocida competencia..

4.- Las sugerencias y motivaciones tanto de los empleadores como de los trabajadores.

Art. 75.- Periodicidad de las políticas.- Las políticas de remuneraciones serán fijadas, revisadas o confirmadas, cada cuatro años, por los menos, o cada vez que las condiciones económicas y sociales del país lo requieran.

Las remuneraciones básica y sectoriales serán publicadas en el Registro Oficial, y además, en cualquier otra forma que determinen las respectivas Comisiones.

Art. 76.- Funciones del Departamento especializado.- El departamento especializado en políticas de remuneraciones funcionará como dependencia del Ministerio de Relaciones Laborales y tendrá las siguientes facultades:

1.- Recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida dl trabajador/a, canasta básica para la vida personal y familiar decente, salarios pagados y percibidos, horas de trabajo cumplidas, productividad, situación económica del medio, utilidades y estado financiero de las empresas.

2.- Recopilar y sistematizar todos los datos, informaciones y estadísticas sobre las remuneraciones y su evolución en los últimos veinticinco años.

3.- Proporcionar al Ministro de Relaciones Laborales todos los estudios, informaciones y sugerencias para la fijación y revisión de las políticas de remuneraciones.

4.- Proporcionar a las comisiones tripartitas los datos e informaciones que necesiten para el cumplimiento de sus funciones.

5.- Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

Art. 77.- Obligaciones de los empleadores o empresarios.- Los empresarios o empleadores y las empresas públicas, están obligados a proporcionar al Departamento especializado en políticas de remuneraciones, la información que les sea requerida para el cumplimiento de sus funciones.

Las instituciones del Estado deberán asimismo proporcionarle todos los datos que les requiera para el cabal, oportuno y permanente cumplimiento de sus facultades.

Parágrafo II

Las remuneraciones legales

Art. 78.- Las comisiones tripartitas.- Para la fijación de la remuneración básica y la mínima sectorial se constituirán sendas comisiones tripartitas o integradas con participación de un funcionario del Estado y representantes de los empleadores o empresarios y de los trabajadores. Estas remuneraciones pueden ser mejoradas por el contrato individual de trabajo y por el contrato colectivo de trabajo.

Estas comisiones y el Departamento especializado en remuneraciones funcionarán de acuerdo con las normas de este Código y las de los reglamentos que, para el efecto y sobre su composición, expedirá el ministerio de relaciones laborales.

Art. 79.- La comisión para la remuneración básica.- La comisión para fijar la remuneración básica estará integrada por el director del Departamento de Remuneraciones del Ministerio de Relaciones Laborales, un representante de las cámaras de empresarios y un representante de los trabajadores designado por las confederaciones de trabajadores legalmente constituidas; estos representantes podrán concurrir con hasta tres asesores técnicos, con derecho a voz, pero sin voto.

Estas comisiones trabajarán permanentemente y contarán con la asistencia del Departamento Especializado en remuneraciones del Ministerio de Relaciones laborales.

Art. 80.- Facultades de la comisión para fijar la remuneración básica.- Aparte de la facultad de la fijación y revisión de la remuneración básica, la comisión tendrá la facultad de establecer las jornadas especiales previstas en el art. 45. 4 de este Código.

Art. 81.- Concepto.- La remuneración básica es la fijada anualmente por la comisión tripartita constituida para la fijación y revisión de la remuneración básica misma que es la remuneración que corresponde a todos los trabajadores cualquiera que sea el trabajo que realicen y cualquiera sea el lugar del trabajo, las empresas, modalidad de trabajo, sector y rama de la producción.

Art. 82.- Criterios para la fijación de la remuneración.- Para la fijación de la remuneración básica, la comisión tripartita tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- 1.- Que la remuneración básica baste para cubrir el costo de la canasta básica del trabajador o trabajadora, como jefe de familia, y en atención a las condiciones económicas y sociales previsibles del año siguiente, a partir de enero.
- 2.- La productividad promedio del trabajo en el Ecuador, calculada técnicamente por el departamento especializado en remuneraciones del Ministerio de Relaciones Laborales.
- 3.- El crecimiento del Producto Nacional Bruto (PNB).
- 4.- Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores o trabajadoras.

Art. 83.- Fechas de la fijación.- La comisión tripartita constituida para la fijación de la remuneración básica se reunirá en el cuarto trimestre del año y fijará la remuneración básica para el siguiente año, misma que entrará en vigencia a partir del 1 de enero.

En caso de no existir acuerdo en la comisión tripartita, el Ministro de Relaciones Laborales fijará la remuneración básica, en un valor no inferior a la canasta familiar

Art. 84.- La remuneración mínima sectorial.- El Ministro de Relaciones Laborales, con audiencia de las cámaras de empresarios y de la confederaciones de trabajadores, legalmente constituidas clasificará los centros de producción o empresas en todo el país, en tantos sectores cuantos sean necesarios para abarcar a todos los centros o empresas.

Para cada sector constituirá una comisión tripartita encargada de fijar y revisar cada año las remuneraciones mínimas sectoriales o para cada sector, que no podrán ser inferiores a la remuneración básica.

La clasificación de los centros de producción o empresas podrá ser impugnada y y obtener su revisión mediante la acción de protección prevista en el art. 88 de la Constitución de la República y la falta de constitución de la comisión tripartita para fijar y revisar la

remuneración mínima sectorial podrá ser demandada mediante la acción por incumplimiento prevista en los artículos 93 y 436 de la misma Constitución, con esta misma acción se impugnará el incumplimiento del Art. 79.

Art. 85.- Criterios para la fijación de la remuneración.- Para la fijación de la remuneración sectorial, la comisión tripartita tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

1.- Que respete los criterios del art. 81 de este Código y que, por lo mismo, no sea inferior a la remuneración básica.

2.- Que responda a los distintos sectores o ramas de la producción extractiva, agrícola, industrial, mercantil, de servicios, etc., especialización, escalafón de los trabajadores, etc.

Art. 86.- Fechas de la fijación y revisión.- Las comisiones sectoriales se reunirán en el último trimestre del año y la remuneración mínima sectorial entrará en vigencia a partir del 1 de enero del año siguiente.

Si por cualquier causa no se hubiere fijado la remuneración sectorial hasta el 31 de diciembre y se la fijare en cualquier fecha del año siguiente, la diferencia entre la nueva remuneración mínima sectorial y la vigente en el año anterior, se pagará acumulada desde el 1 de enero, hasta la fecha en que entre en vigencia la nueva remuneración.

Parágrafo III

Principios y garantías de la remuneración

Art. 87.- Igualdad de la remuneración.- A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración, sin discrimen por ninguna razón, de acuerdo con la Constitución y el artículo 5.4., de este Código.

Art. 88.- Libertad de estipulación.- La remuneración será libremente estipulada, pero en ningún caso será inferior a los mínimos legalmente fijados de conformidad con lo prescrito en este Código.

Art. 89.- Inembargabilidad.- La remuneración del trabajo es inembargable, salvo para el pago de las pensiones alimenticias; sin embargo, la remuneración durante el período de la

licencia por razones del parto es inembargable en su totalidad, sin perjuicio de las acciones y recursos para obtener el pago de las pensiones alimenticias pasado este período.

Esta Inembargabilidad, de conformidad con el art. 328 de la Constitución de la República, es garantía común a las remuneraciones de los trabajadores y trabajadoras sujetos al Código de Trabajo y a los que están sujetos a la LOSEP.

Art. 90.- Crédito privilegiado de primera clase.- La remuneración que debe el empleador o empresario al trabajador o trabajadora constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios, prendarios u otros establecidos en el Derecho civil, en el mercantil, etc.

De este privilegio gozan asimismo las pensiones de jubilación y todos los derechos económicos o patrimoniales provenientes de la relación laboral y en caso de embargo o dimisión de bienes se preferirá el de dinero al de otra especie de bienes.

También gozan de este privilegio, los servidores públicos de carrera sujetos a la LOSEP.

Para el cobro de estas prestaciones, indemnizaciones y bonificaciones se puede demandar el embargo de los bienes del Estado, empresas públicas e instituciones, con excepciones de los bienes afectos a la prestación de los servicios públicos.

Art. 91.- Retención limitada de la remuneración.- El empleador o empresario no podrá retener más del diez por ciento de la remuneración por concepto de anticipos o compras de bienes o servicios producidos por la empresa o empleador, hasta cubrir el monto total de los anticipos.

De esta regla quedan exentas las compras en los comisariatos o almacenes previstos en el art. 35.7,

Parágrafo IV

Forma, plazo, lugar y días de pago de la remuneración

Art. 92.- Forma de pago.- La remuneración será pagada en efectivo y en moneda de curso legal. Cuando se pagare en cheque no se considerara satisfecha la obligación laboral, con todas sus garantías, sino solo cuando el cheque haya sido pagado efectivamente por el

banco, y para cancelarla con este medio de pago, por depósito o giro bancario será necesario que sea de uso corriente, y además con el consentimiento expreso del trabajador o trabajadora o autorización del inspector del trabajo de la provincia en donde esté localizado el centro de trabajo, o previsto en el contrato colectivo o laudo arbitral.

Se prohíbe el pago de las prestaciones laborales con pagarés, vales, cupones, o con cualquier otro medio de pago que se considere representativa de la moneda de curso legal y en plazos que exceden de períodos de un mes.

Asegurado el pago de la remuneración básica o mínima sectorial en moneda de curso legal, se podrá mejorar la remuneración mediante la prestación de servicios, como vivienda, alimentación, transporte, o entrega de bienes producidos por la misma empresa.

Art. 93.- Lugar de pago.- La remuneración será pagada en el mismo centro o lugar de trabajo. Se prohíbe el pago donde se expendan bebidas alcohólicas o en tiendas de productos suntuarios y pulperías, a no ser que se trate de trabajadores o trabajadoras de tales establecimientos.

Art. 94.- Plazo para el pago.- La remuneración se pagará en plazos de un mes por los días laborables y no laborables del mes. El pago en plazos menores de un mes será legal cuando sea habitual o convenido en el contrato individual o en el contrato colectivo de trabajo; en caso de que el plazo sea de una semana o por jornadas, la remuneración ordinaria será de siete jornales por cinco días laborables.

Art. 95.- Días y horas de pago.- El pago de la remuneración se hará en días laborables y durante las horas de trabajo.

Art. 96.- Remuneración en los contratos en participación y mixtos.- En los contratos en participación de utilidades y mixtos se fijará forzosamente la suma que se pagará mensualmente, que no será inferior a la básica o a la mínima sectorial de haberla y el resto cada vez que se liquiden los resultados del negocio; la periodicidad de la liquidación de los resultados del negocio será fijada en contrato, pero no podrá exceder de un año.

Art. 97.- La remuneración en los contratos a destajo y por obra.- Si el trabajo fuera por tarea, a destajo o en el de obra se lo pudiera entregarla por partes, el trabajador o trabajadora tendrá derecho que se le reciba cada mes o plazo menor, la parte ejecutada y se le abone el valor correspondiente.

Cuando se trate de una obra que no puede entregarse sino completa, se pagará, por lo menos, un tercio de la totalidad de la remuneración pactada, como anticipo, y lo necesario

para la adquisición de útiles y materiales, en este caso, el empleador o empresario podrá exigir una garantía suficiente.

En los contratos a destajo o por unidades de obra, se promediará las correspondientes a las realizadas en los cinco días de trabajo anteriores al día de descanso de que se trate y este promedio será la remuneración del día o días de descanso.

Art. 98.- A quién debe pagarse la remuneración.- La remuneración deberá pagarse a la persona del trabajador o trabajadora o a la persona que este designe por escrito. El menor de dieciocho años y mayor de quince es capaz para recibir y disponer de la remuneración de su trabajo.

Art. 99.- Remuneración de la jornada parcial permanente.- Si el contrato de trabajo se hubiere estipulado por jornadas parciales permanentes, entendiéndose por tales, las inferiores a seis horas diarias, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponda a la jornada completa, misma que no podrá ser inferior a los mínimos legalmente fijados como remuneración básica o mínima sectorial de haberla, y a razón de ocho horas diarias, cuarenta semanales y ciento sesenta mensuales.

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

Art. 100.- Pérdida de la remuneración.- El trabajador que faltare injustificadamente a su trabajo perderá la remuneración del tiempo que faltare; los atrasos podrán ser sancionados con las multas previstas en el reglamento interno o en el contrato colectivo de trabajo.

Se tendrán por faltas injustificadas todas las que el trabajador o trabajadora dejare de concurrir al trabajo sin estar en ninguno de los casos contempladas como causas de ausencia al trabajo, o cuando no estuviera autorizado por el empleador o empresario o su representante.

Art.- 101.- Demanda por el pago de las remuneraciones.- Cuando el empleador o empresario no pagare puntualmente la remuneración, podrá ser demandado al día siguiente de vencido el plazo convenido para el pago, más el triple del valor no satisfecho y los intereses legales vigentes, sin que, por ello, termine la relación laboral que continuará vigente en las mismas condiciones y con las mismas garantías de antes.

De determinarse administrativamente que el empleador o empresario ha pagado una remuneración inferior a la básica, mínima sectorial o a la estipulada en el contrato colectivo

de trabajo, el inspector del trabajo de la provincia en donde está localizado el centro de trabajo procederá a liquidar la diferencia no satisfecha, de todo el tiempo, y dispondrá que la pague en el plazo de ocho días y de no hacerlo, el trabajador podrá demandar, en juicio ejecutivo, ante el juez del trabajo el pago de la suma total, más el triple de todo el valor no pagado y los intereses legales; en este caso la liquidación del inspector del trabajo constituirá título ejecutivo y gozará de las mismas garantías del Art. 90 de este Código.

En todos los casos previstos en este artículo, la demanda podrá ser propuesta por el interesado o interesada o por el sindicato al que pertenezca y el juez calculará los recargos e intereses aun en el supuesto de que el demandante o su representante no los hubiera demandado.

CAPITULO V

DEL REGLAMENTO INTERNO

Art. 102.- El reglamento Interno.- Las empresas o empleadores que tengan más de quince trabajadores y/o trabajadoras deberán contar con un reglamento interno en el que deberá constar la organización del trabajo u organización jerárquica y el régimen disciplinario con determinación de faltas y sanciones, conforme a los principios de la administración empresarial y el derecho punitivo.

Art. 103.- Elaboración y consulta.- El Empresario o empleador elaborará el proyecto de reglamento interno y lo pondrá en conocimiento del Inspector del Trabajo, quién dentro de las 24 horas siguientes, notificará al sindicato y de no haberlo, a todos los trabajadoras y trabajadores de la empresa, concediéndoles un plazo razonable para que presenten, por escrito y motivadamente, sus observaciones.

Este proyecto será puesto en conocimiento de las Confederaciones Sindicales legalmente constituidas quienes podrán formular sus observaciones, de considerarlo conveniente.

Vencido el plazo concedido en el inciso primero, con o sin observaciones, procederá aprobarlo con las enmiendas que sean necesarias para adecuarlo a las normas de la Constitución y de este Código.

Si pese a las enmiendas del Inspector del Trabajo el reglamento interno contuviera normas violatorias de los derechos constitucionales o legales de las trabajadoras y trabajadores, estos podrán proponer por sí por medio del Sindicato o Confederación la acción de protección para obtener la derogatoria o reforma de las normas del Reglamento Interno.

Art. 104.- Notificación.- El reglamento interno aprobado por el Inspector del Trabajo será puesto en conocimiento del Sindicato mediante la entrega de su texto íntegro, junto con la resolución del Inspector del Trabajo, también será puesto en conocimiento de los trabajadores y para el efecto el empleador lo fijará permanentemente en los lugares visibles de cada uno de los centros de trabajo.

Art. 105.- La reforma.- El reglamento interno puede ser reformado en cualquier momento de oficio, a petición del empresario o empleador, o de los trabajadores o trabajadoras, en la misma forma prescrita para la adopción del texto original por los trabajadores, quienes podrán presentar la propuesta de reformas al sindicato, y no de no haberlo, por más del 50% de los trabajadores y trabajadoras de la empresa o empleador, y el proyecto seguirá el procedimiento aquí establecido para su expedición y vigencia.

Art. 106.- Efecto de las violaciones de este capítulo.- El Reglamento Interno que violara las normas de este capítulo no surtirá efectos en todo lo que perjudique a los trabajadores o trabajadoras, especialmente en lo que se refiere a las faltas y sanciones; sin embargo, los trabajadores y trabajadoras podrán acogerse a sus normas en lo que les fuere favorable.

CAPITULO VI

NORMAS PROTECTORAS DE LA FAMILIA, MUJER Y ADOLESCENTES

Parágrafo 1

De la prohibición del trabajo infantil

Art. 107.- Trabajos prohibidos a niños, niñas y adolescentes

Se prohíben terminantemente:

1.- Toda clase de trabajo de los niños, niñas y adolescentes menores de quince años con las excepciones que establezca el Código de la Niñez y Adolescencia;

2.- Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta, la trata y el tráfico de niños o niñas, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños, niñas y adolescentes, para utilizarlos en conflictos armados;

3.- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños, niñas y adolescentes para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

4.- La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños, niñas y adolescentes 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

5.- El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, dañe la salud, el desarrollo, la seguridad o la moralidad de los niños, niñas y adolescentes. Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas o insalubres por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.

El Ministerio de Relaciones Laborales y la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, fijarán anualmente la lista de trabajos peligrosos o insalubres.

Parágrafo II

De la protección del trabajo del adolescente

Art. 108.- Base jurídica de la protección del trabajo del adolescente.- El trabajo de adolescentes queda regulado por el Código de la Niñez y Adolescencia en todo lo no previsto en este Código.

La violación de las prescripciones de este título sobre la prohibición del trabajo infantil y de protección de los adolescentes en el trabajo, sin perjuicio de los derechos del trabajador o trabajadora, será sancionada con el máximo de la multa autorizada por el Director Regional

del Trabajo, sin perjuicio del derecho del perjudicado para demandar los derechos por el trabajo realizado.

Art. 109.- Prohibiciones

Se prohíbe:

- 1.- El trabajo de adolescentes, en este caso, de personas entre quince y dieciocho años de edad, por más de seis horas diarias y de treinta horas semanales;
- 3.- El trabajo de adolescentes en los días sábados, domingos y en los demás de descanso obligatorio;
- 4.- El trabajo nocturno de personas menores de dieciocho años de edad;
- 5.- El trabajo de adolescentes en jornadas extraordinarias y suplementarias.

Art. 110.- Horas para concurrencia a un establecimiento educativo.- Los empresarios o empleadores que contraten a los mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado el nivel de educación obligatorio están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurren a un establecimiento de educación obligatoria, para terminar el nivel de estudios antes indicado.

Art. 111.- Evaluación de puestos de trabajo.- Previo a que los adolescentes se incorporen a la actividad laboral, el empleador deberá realizar una evaluación de los puestos de trabajo a desempeñar por los mismos, a fin de determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición al riesgo. Dicha evaluación tomará en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de los y las adolescentes; el empleador mantendrá un registro de los adolescentes que laboran en la empresa y la evaluación correspondiente.

Art.112.- Examen médico de aptitud.- Todas las empresas que empleen trabajadores y trabajadoras con edades comprendidas entre quince y dieciocho años estarán obligadas a exigir un reconocimiento médico previo autorizado, que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos anuales o cuando sea necesario.

Tales exámenes les serán practicados por un médico especialista en salud ocupacional y los resultados solo podrán ser informados a sus padres, representantes o responsables, y no a terceros.

Art.113. - Registro especial que deben llevar quienes ocupen a menores.- Todo empresario o empleador que ocupe a menores de dieciocho años, deberá llevar un registro especial en el que conste la edad, la clase de trabajo a que se los destina, el número de las horas que trabajan, el salario que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cuente con la licencia de ley para cumplir el nivel de educación obligatorio. Copia de este registro se enviará en el lapso del primer mes de la contratación al Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo infantil y al Director Regional del Trabajo.

Art. 114.- Prohibición de laborar a bordo de barcos de pesca.- Los adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca, salvo el trabajo en buques escuela, previa autorización del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.

Art. 115.- Límites máximos de carga para adolescentes mayores de quince años.- En el transporte manual de carga en que se empleen adolescentes, se observarán los límites máximos siguientes:

Límites máximos de carga	Libras
Varones hasta 16 años	35
Mujeres hasta 18 años	20
Varones de 15 a 18 años	25
Mujeres de 15 a 18 años	20

Art. 116.- Inspección por las autoridades.- Las autoridades de trabajo, 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 mayores de quince años y menores de dieciocho y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de normas protectoras.

Parágrafo III

De la protección de los adolescentes en el trabajo

Art.117.- Igualdad de condiciones y oportunidades.- El o la adolescente trabajador o trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este Código y demás leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de edad. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe, pero en ningún caso menor del mínimo legalmente fijado.

Los ascensos y promociones profesionales en la empresa o empleador se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta, pudiendo establecerse medidas de acción afirmativa dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. Estos criterios podrán establecerse en los reglamentos de trabajo y en el contrato colectivo.

Art. 118.- Trabajos subterráneos.- No podrán realizar trabajo subterráneo los menores de veintiún años. Se autoriza el trabajo subterráneo únicamente a trabajadores mayores de veintiún años.

Art. 119.- Examen Médico de aptitud.- Toda empresario o empleador que emplee trabajadores mayores de veintiún años en trabajos subterráneos, en minas o canteras, estarán obligados a pedir un examen médico completo y de aptitud para esos trabajos y a mantener un plan de exámenes periódicos a intervalos que no excedan de un año.

Con ocasión del examen médico inicial se efectuará una radiografía pulmonar y de considerarlo necesario el especialista, los exámenes médicos posteriores.

Art. 120.- Periodicidad de los exámenes médicos.- La periodicidad de los exámenes 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. 121.- Facultativo que otorgará el certificado médico.- Los exámenes previstos en los artículos anteriores serán efectuados, de preferencia y sin costo para el trabajador, por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Art. 122.- Protección al trabajador minero.-El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de su sistema 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.

Art.123.- Registro.- El empresario o empleador que emplee trabajadores mayores de veintiún años llevará el registro prescrito en el art. 113.

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.

Parágrafo IV

De la protección de la mujer y de la familia en el trabajo y las responsabilidades familiares

Del trabajo de mujeres

Art.124.- Igualdad de condiciones y oportunidades.- La mujer trabajadora gozará, en igualdad de condiciones con el varón, de todos los derechos garantizados en este Código, la Constitución, tratados internacionales y demás fuentes del derecho del trabajo.

Los ascensos y promociones en la empresa o empleador se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo eliminar toda discriminación directa o indirecta y en particular la

debida a razones de género. Estos criterios y sistemas constarán en los reglamentos y contratos colectivos.

Art. 125.- Igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.- El empresario o empleador deberá respetar el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor. No serán consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden en razones de capacidad, calificación o antigüedad.

El Inspector y/o Juez del Trabajo conocerá de las denuncias o reclamos que se presenten, en caso de que la empresa o empleador haga distinciones salariales por razones de género y ordenará que se pague la diferencia con efecto retroactivo.

Para resolver la causa, la autoridad competente aplicará el Art. 5.4

Art.126.- Prohibiciones al empresario o empleador.- El empresario o empleador no podrá condicionar a los hechos de no estar embarazada o de no embarazarse, la celebración del contrato de trabajo, la estabilidad en el empleo, el ascenso, promoción o cualquier otro derecho.

Tampoco podrá exigir certificados o exámenes médicos sobre la materia ni hacer distinciones entre solteras, casadas, con unión de hecho o con o sin responsabilidades familiares.

Art.127.- Trabajos prohibidos a la mujer embarazada.- Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por el especialista como perjudiciales para su salud, o la del que está por nacer, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- 1.- Obligue a levantar, arrastrar o empujar pesos desmedidos;
- 2.- Exija un esfuerzo físico continuado, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- 3.- Ejecutar las labores en horario nocturno;
- 4.- Realizar jornadas extraordinarias y suplementarias; y

5.- Cualesquiera otras tareas que el especialista declare incompatibles con el embarazo.

Parágrafo V

De la protección de la maternidad y la familia

Art.128.- Descanso de maternidad

1.- Toda trabajadora tendrá derecho a un descanso por maternidad, mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o a falta de éste, por otro profesional, en el que se indique la fecha probable del parto, o la fecha en que tal hecho se ha producido;

2.- La duración de este descanso será de catorce semanas: dos semanas anteriores y doce semanas posteriores al parto. En su caso, la trabajadora embarazada podrá distribuir a su elección el tiempo del descanso, pero en ningún caso será menor a catorce semanas;

3.- En caso de nacimientos múltiples el plazo para descanso por maternidad se extenderá por diez días adicionales;

4.- Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida;

5.- En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, se otorgará un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima será fijada por el facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o a falta de éste, por otro profesional;

6.- En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico avalado u otorgado en el IESS, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima será fijada por el especialista.

Art.129.- Estabilidad de la mujer embarazada.-

1.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro de los períodos que fijan los artículos anteriores.

2.- Se garantiza a la madre trabajadora retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia por maternidad.

La trabajadora embarazada o en período de lactancia, no podrá ser objeto de despido, salvo por causa justificada y previo visto bueno, desde la fecha que se inicie el embarazo, hasta la terminación del período post natal, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad social, y a falta de éste, por otro facultativo.

3.- Cuando una trabajadora se ausente de su empleo por descanso de maternidad o por enfermedad que, según el certificado médico otorgado o avalizado en el IESS, se origina en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa.

4.- Se presumirá que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando ha sido decidido dentro del período de estabilidad aquí garantizado.

5.- En caso de despido con infracción de lo dispuesto en los incisos anteriores, el Inspector del Trabajo ordenará la reincorporación inmediata de la trabajadora a su empleo; en caso de que el empresario o empleador no la re-incorporara inmediatamente se estará a lo dispuesto en el art. 152.

Art.130.- Garantía de remuneración.- Durante el período de catorce semanas de descanso por maternidad, 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; caso contrario el empresario o empleador pagará la diferencia.

Art.131.- Permiso de paternidad.- El trabajador tendrá derecho a una licencia por paternidad con remuneración por diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se ampliará por cinco días más.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre.

Art.132.- Descanso por adopción.- Al trabajador o trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres (3) años, tendrá derecho a un descanso de maternidad o paternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que el niño o niña le sea dado legalmente con miras a la adopción;

Además de la conservación de su derecho al empleo y a la remuneración, la madre o padre adoptivo gozará también de una remuneración adicional como bonificación adicional equivalente a la remuneración básica mensual.

Art.133.- Licencia parental. El trabajador o trabajadora tendrán derecho a un período de descanso de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, que se contará desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de descanso parental de duración no superior a dos años, el trabajador o trabajadora para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el padre y la madre tuvieren relación de trabajo asalariado en la misma empresa o institución o en diferentes empresas o instituciones, se pondrán de acuerdo cuál de los dos hará uso de este derecho y, este acuerdo, será puesto en conocimiento del empresario o empleador que debe conceder la licencia aquí prescrita.

El período de descanso parental contemplado en el presente artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establecerá el financiamiento para pagar un subsidio en dinero no inferior al 80 por ciento de la remuneración por descanso parental, sin que el trabajador o trabajadora pierda su derecho a volver al puesto de trabajo después del descanso parental.

Art.134.- Enfermedad del recién nacido.- En caso de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad o maternidad con remuneración por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal, irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre o la madre tendrá derecho a una licencia con remuneración por veinte y cinco días. Estos hechos se justificarán con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o, a falta de este por otro profesional.

Art.135.- Jornada reducida por responsabilidades familiares.- En el caso de que la trabajadora o trabajador deba cumplir con las responsabilidades familiares, como cuidado de padres que no puedan valerse por sí mismos, hijos y/o hermanos con capacidades especiales, se preverá la adopción de sistemas de jornada reducida o tiempo limitado. Se aplicará para ello lo dispuesto en el presente Código, o lo establecido en los contratos colectivos y/o en los reglamentos internos

Art.136.- Pausas por lactancia.-

1.- La trabajadora tendrá derecho a interrumpir su trabajo, durante dos períodos de hasta una hora cada período en la jornada ordinaria, para dar de lactar a su hijo, cuando la guardería infantil esté en el mismo centro de trabajo y, cuando la guardería esté fuera del lugar de trabajo o no hubiere guardería, su jornada máxima ordinaria será de seis horas.

2.- Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo realizado y remunerarse como tales.

Art.137.- Guardería infantil.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadoras o 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.

Art.138.- Sanciones.- La infracción de las reglas sobre licencias y reducción de la jornada de trabajo para la protección de la maternidad y la familia será sancionada de la siguiente manera:

1.- La trabajadora o trabajador tendrá derecho a una remuneración adicional a la pagada por el trabajo realizado en los días de licencia no otorgada; y,

2.- Una multa impuesta por el director regional del trabajo, igual al máximo de la autorizada por este Código, que servirá para incrementar el fondo de huelga previsto en este Código.

Parágrafo VI

Del Acoso Sexual

Art.139.- Investigación del acoso.- En caso de acoso sexual, la persona afectada deberá presentar su denuncia por escrito a la Dirección Regional del Trabajo, que procederá inmediatamente a una investigación en el centro de trabajo y de acuerdo con las normas del reglamento que, para el efecto, expedirá el Ministerio de Relaciones Laborales. Este reglamento contemplará las faltas y sanciones para el responsable y las garantías para la víctima, sin perjuicio de las acciones legales que pueda emprender esta.

Será prueba suficiente la denuncia simultánea o reiterada, por más de dos veces, contra la misma persona, por distintas personas.

Art.140.- La investigación y sanción en la empresa o empleador.- Cuando la denuncia impute el acoso sexual al personal subalterno de la empresa o empleador, de la investigación y sanción puede encargarse el máximo personero de la empresa, siempre que, para ello, cuente con un reglamento aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales; pero cuando comprometa al empleador o empresario o a quienes, de acuerdo con este Código, son representantes del empleador, la investigación y sanción se regirá por lo dispuesto en el artículo anterior.

CAPITULO VII

DE LA SUSPENSIÓN Y LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 141.- Causas de la suspensión

1.- El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

1.1.- Accidente o enfermedad profesional que inhabilite al trabajador para la prestación del servicio durante un período que no exceda de doce (12) meses, incluso cuando se trate de accidente o enfermedad no profesional del trabajador.

Si la inhabilidad persiste a los doce meses, el trabajador o trabajadora quedará sujeto a las normas de la Ley de Seguridad Social, pero subsiste la relación laboral, hasta que sea declarada la inhabilidad permanente.

1.2.- Enfermedad que asimismo incapacite al trabajador o trabajadora para el trabajo.

De la enfermedad debe dar noticia el trabajador o trabajadora al empleador dentro de los tres días posteriores a la fecha en que se produzca la enfermedad y presentará un certificado médico a la brevedad posible. De lo contrario se presumirá que dicha enfermedad no existe. El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

En caso de enfermedad no profesional, cuando el trabajador o trabajadora no esté afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el empleador estará obligado a entregarle las mismas prestaciones a las que habría tenido derecho de estar afiliado.

De preferir el trabajador o trabajadora: en caso de enfermedad no profesional, cuando no esté afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, podrá acudir a este Instituto y éste deberá entregarle las mismas prestaciones que le habría correspondido de estar afiliado y procederá a cobrar al empresario o empleador el valor de estas prestaciones con los recargos, multas e intereses que fije su reglamento.

1.3.- Durante el período de licencia pre y postnatal.

1.4. Por licencia de paternidad y la licencia por excedencia solicitada por cualquiera de los trabajadores;

1.5.- Por servicio militar y el ejercicio de cargo público, de acuerdo con las leyes de la materia.

El trabajador que voluntariamente concurriera al Servicio Militar tendrá derecho a regresar al cargo u ocupación que desempeñaba y a recibir su salario en la siguiente proporción: el ciento por ciento durante el primer mes, el cincuenta por ciento durante el segundo y el veinticinco por ciento durante el tercer mes de ausencia. Iguales derechos tendrán los trabajadores en licencia temporal llamados a filas en virtud de la Ley de Servicio Militar.

Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que el trabajador haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad cuya duración se descontará del plazo estipulado para la duración del contrato. Se excluyen los casos de permiso por excedencia.

El Estado depositará en el IESS, al término de sus servicios, el equivalente al fondo de reserva y aportes.

1.6.- Por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria;

1.7.- Por paro o suspensión de las labores según el Art. 48.2 de este Código, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente comprobadas por el Inspector del Trabajo, y el sindicato cuando existe,

1.8.- Por licencia concedida al trabajador por el empleador para realizar estudios o para otras finalidades en su interés;

1.9.- Durante la huelga, en los casos determinados en este Código.

11.- Por acuerdo de las partes o, en los casos permitidos por este Código, del empleador con el sindicato.

12.- En general, en los casos fortuitos o de fuerza mayor que tengan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal de las labores.

Art. 142.- Efectos de la suspensión

1.- La suspensión del contrato de trabajo no pondrá fin a la relación jurídica existente entre el empleador y el trabajador. No obstante, durante la suspensión el trabajador no estará obligado a prestar el servicio ni el empleador a pagar el salario, salvo en los casos contemplados en este código, o cuando lo hayan convenido por acuerdo de las partes o por el contrato colectivo.

2.- Durante la suspensión, el empleador no podrá despedir al trabajador sin causa y visto bueno legal y previamente concedido por el inspector del trabajo

3.- Restablecida la relación laboral, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar prestando servicios en las mismas condiciones de antes de la suspensión y de las nuevas condiciones que se hubieran establecido en el contrato colectivo, acta transaccional o de cualquier otra forma en cuanto fueren más favorables al trabajador.

El trabajador o trabajadora deberá reincorporarse al trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que hayan desaparecido las causas de la suspensión y quede en situación de realizar labores propias de su cargo; de no hacerlo el empresario o empleador podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, previo el visto bueno.

El empresario o empleador podrá sustituir al trabajador o trabajadora, durante el tiempo de la suspensión, salvo en el caso de huelga, con trabajadores o trabajadoras ocasionales o temporales, quienes deberán ceder el cargo al titular; pero, de terminar el contrato de trabajo con este, su contrato se transformará en contrato de la misma clase del titular a quien reemplazaba.

Art. 143.- Derechos del trabajador o trabajadora.- Si el empresario o empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones de antes de la suspensión, estará obligado a pagarle una indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos e indemnizaciones que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable

Art. 144.- Causas de terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

- 1.- Por acuerdo válido de las partes.
- 2.- Por vencimiento del plazo de los contratos por tiempo fijo, previo desahucio
- 3.- Por renuncia del trabajador o trabajadora;
- 4.- Por voluntad del empresario o empleador por las causas del artículo siguiente, previo visto bueno.
- 5.- Por voluntad del trabajador por las causas del art. 148.
- 6.- Por las demás causas expresamente prescritas en este Código.

Art. 145.- Causas de terminación por voluntad del empleador.- Son causas justificadas de terminación del contrato de trabajo por el empleador, previo visto bueno:

- 1.- 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 faltas se hayan producido dentro del mismo mes;
- 2.- Indisciplina o desobediencia graves al reglamento interno legalmente aprobado, vigente y puesto en conocimiento de los trabajadores;
- 3.- Falta de probidad;

4.- Ofensas graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;

5.- Agresiones físicas y rencillas con sus compañeros, en los lugares de trabajo;

6.- Ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o trabajo para el cual se comprometió;

7.- No acatar las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional exigidas por la ley o por los reglamentos legalmente aprobados siempre que se les haya informado y capacitado para el efecto.

Art. 146.- 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 del empleador sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

Art.147.- Del desahucio del trabajador

1.- El trabajador podrá también dar por terminado el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido mediante desahucio que notificará al empleador con quince días de anticipación a la fecha en que el trabajador se retirará de la empresa.

2.- Durante el período del desahucio, el trabajador dispondrá de dos horas diarias de la jornada.

3.- A este desahucio le será aplicable lo dispuesto en el Art. 149 del presente Código, sobre la bonificación por años de servicios.

4.- Mientras transcurra el plazo del desahucio, el inspector de trabajo procederá a verificar que la liquidación sea conforme a la ley.

Art. 148.- Causas de terminación por voluntad del trabajador previo visto bueno:

Son causas justificadas de terminación del contrato individual de trabajo por voluntad del trabajador las siguientes:

1.- Incumplimiento del contrato de trabajo y faltas del reglamento interno de trabajo;

2.- Ofensas graves e injurias inferidas al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

3.- Acoso laboral o sexual;

4.- Disminución de la remuneración, falta de pago o de puntualidad en el pago de la misma;

5.- Cambio de ocupación, sin consentimiento del trabajador, o por exigirle que ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en casos de emergencias.

6.- Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Estas causas justifican la terminación del contrato cuando son imputables al empresario o empleador, a cualquiera de sus representantes, a su cónyuge o conviviente.

Art. 149.- Terminación de los contratos a tiempo fijo.- Los contratos de trabajo por tiempo fijo terminan al vencimiento del plazo, siempre que preceda desahucio.

Desahucio es el aviso de cualquiera de las partes de que su voluntad es dar por terminado el contrato individual de trabajo, al vencimiento del plazo.

El empleador notificará el desahucio con, por lo menos, treinta días de anticipación al vencimiento del plazo estipulado en el contrato. Si no hubiera desahucio o el desahucio no fuera notificado, a través del inspector del trabajo, en el plazo aquí prescrito, se entenderá transformado el contrato a plazo fijo en contrato por tiempo indefinido.

El trabajador notificará el desahucio con, por lo menos, quince días de anticipación día al vencimiento del plazo.

Durante el tiempo que transcurra entre la notificación del desahucio y la terminación del contrato, el inspector del trabajo liquidará la bonificación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración por cada año de trabajo prestado a la misma empresa o empleador. Esta liquidación podrá hacerla y depositarla en la inspección del trabajo, el empleador, si el empleador no deposita el valor de la liquidación, no surtirá efectos el desahucio. En uno y otro caso, el trabajador podrá retirar el valor depositado y dejar constancia de su desacuerdo con él y luego reclamar el pago de la diferencia,

El trabajador o trabajadora también tendrá derecho a esta bonificación cuando termine el contrato por renuncia, por acuerdo de las partes y por desahucio en el caso del artículo siguiente.

Art. 150.- Terminación del contrato antes del vencimiento del plazo.- Cuando el empleador dé por terminado el contrato de trabajo a plazo fijo antes del plazo convenido, sin desahucio, sin causa legal, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a interponer una acción de protección demandando la restitución a su puesto del trabajo con el pago de las remuneraciones de todo el tiempo que haya permanecido fuera de su trabajo, esto es desde el día en que haya dejado de trabajar hasta el día en que sea restituido a su puesto de trabajo y su contrato quedará transformado automáticamente en contrato por tiempo indefinido. El empleador deberá pagar además de las remuneraciones del tiempo que haya trabajado y no las haya pagado antes de la terminación ilegal, más el recargo del triple de su valor y los intereses legales.

El trabajador o trabajadora puede optar libremente por cobrar las indemnizaciones del artículo 152 de este Código y no reclamar la restitución al puesto de trabajo.

Art. 151. - Procedimiento del visto bueno.-

1.- La causa alegada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo deberá ser calificada por el Inspector del Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la terminación.

2.- El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por las causas que prevé este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas siguientes, concediéndole el término de dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, se abrirá un término de investigación y de prueba de seis días, luego de lo cual dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. La resolución deberá ser motivada, de acuerdo con el art. 76.7.1) de la Constitución de la República.

La solicitud de visto bueno del empleador deberá estar acompañada del certificado del IESS de que está al día en el pago de los aportes, de no acompañar este certificado la solicitud será negada sin admitirla al trámite.

3.- Si el visto bueno solicitado por el empleador fuere negado, el empleador deberá reintegrarle al trabajador o trabajadora a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes. Si el visto bueno fuese concedido el empleador podrá

dar por terminado el contrato de trabajo y deberá pagar las prestaciones que le estuviere adeudando.

4.- El Inspector del trabajo podrá disponer igualmente la suspensión inmediata de la relación de trabajo a solicitud del trabajador.

5.- Si el visto bueno solicitado por el trabajador fuere negado, el trabajador tendrá la obligación de reintegrarse a su trabajo. Si el visto bueno fuese concedido el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo y el empleador deberá pagar las indemnizaciones del art. 152.

6.- La resolución del Inspector del Trabajo puede ser impugnada ante el Juez del Trabajo, y tendrá la calidad de informe; el Juez deberá resolver en sentencia dentro de un término de treinta días, en la que podrá confirmar o revocar la resolución del Inspector de Trabajo; si el visto bueno es solicitado por el empleador declarará terminado el contrato de trabajo y si ha sido solicitado por el trabajador, dará por terminado el contrato y condenará al Empleador o Empresario al pago de las indemnizaciones del artículo siguiente. De revisar el visto bueno solicitado por el empleador, el trabajador o trabajadora optará entre continuar en el trabajo o dar por terminar el contrato y reclamar el pago de las indemnizaciones por el despido intempestivo.

Art.152.- Despido intempestivo

Salvo lo dispuesto en el art. 145 para el contrato de trabajo por tiempo fijo, se tiene por despido intempestivo o ilegal toda terminación del contrato individual de trabajo que se realice por voluntad del empresario o empleador fuera de los casos y con infracción de la forma prescrita para la terminación, en cada caso, en este Código.

El trabajador o trabajadora que fuere despedido intempestivamente podrá interponer la acción de protección y demandar la restitución a su puesto de trabajo, con el pago de las remuneraciones del tiempo que permaneciere fuera del trabajo, o sea desde el momento del despido hasta la fecha de restitución en el puesto de trabajo, con el pago de los intereses legales correspondientes.

Si el trabajador o trabajadora no tuviera interés en volver al puesto del trabajo del que ha sido despedido ilegal o intempestivamente podrá optar por demandar el pago de una indemnización equivalente a una remuneración total por cada año de servicio prestado al mismo empresario o empleador.

Art. 153.- Garantías para dirigentes sindicales

1.- El empleador no puede despedir al trabajador miembro de la directiva de una organización sindical salvo por causa justificada y previo el visto bueno. Si lo hiciera, el dirigente sindical podrá optar por la acción de protección prevista en el artículo anterior o por una indemnización equivalente al triple de la prevista para los demás trabajadores en el mismo artículo.

2.- 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, a los de los sindicatos de rama de la producción como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en estos dos últimos casos el empresario o empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

3.- El dirigente sindical no perderá su calidad de dirigente por el despido ni por la terminación legal del contrato de trabajo, por tanto continuará como tal hasta la finalización del periodo para el cual haya sido elegido y si continúa afiliado al sindicato podrá ser reelegido dirigente, como cualquier otro afiliado.

Art. 154.- Gastos de regreso del trabajador.- Terminado un contrato de trabajo, aun en caso de visto bueno, el trabajador o trabajadora tendrá derecho al pago de los gastos de regreso al lugar de su residencia anterior, si hubiese tenido que cambiar de residencia para cumplir el contrato y deseara regresar.

Art.155.- Liquidación del negocio

1.- Los empresarios o empleadores que fueren a cerrar la empresa o negocio definitivamente darán aviso a los trabajadores y trabajadoras con anticipación de noventa días a la fecha en la que se va a suspender total o gradualmente, el trabajo.

2.- Si por efecto del cierre de la empresa o negocio, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en el contrato colectivo, una bonificación igual al monto de la bonificación de antigüedad o tiempo de servicios y una indemnización de conformidad con la siguiente escala:

2.1.- Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y

b. Por más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración total por cada año de servicio.

3.- Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, estará obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores, y de negarse a recibirlos se estará a lo prescrito en el art. 152.

Art. 156.- Cambio de Ocupación.- El trabajador o trabajadora no podrá ser cambiado de ocupación sin su consentimiento, mismo que deberá hacerse constar por escrito, con especificación de las causas del cambio. De no constar por escrito, el trabajador o trabajadora podrá alegar despido intempestivo y demandar al empleador la restitución a la ocupación anterior, o el pago de la indemnización por despido intempestivo.

CAPITULO VIII

DE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Art. 157.- Obligaciones de los centros o lugares de trabajo. Todas las oficinas, talleres, fábricas y, en general, centros o lugares de trabajo deberán contar con la aprobación de los planos de construcción, instalación, equipamiento y habilitación del departamento de seguridad industrial y salud ocupacional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS.

Este departamento cuidará:

1.- Que los locales de trabajo tengan iluminación y ventilación, humedad, condiciones atmosféricas apropiadas, espacio suficiente, para el tránsito de las personas, material y productos, servicios higiénicos en número suficiente y lugar adecuado, según la autoridad sanitaria competente.

2.- Que los trabajadores y trabajadoras tengan vestidos e implementos defensivos adecuados para protegerse de los riesgos propios de la clase de trabajo que realizan, del lugar en que laboran, de los materiales, máquinas y herramientas que utilizan.

3.- Que la empresa o empleador establezca tiempo suficiente, como parte de la jornada de trabajo diaria o semanal, para capacitar a los trabajadores o trabajadoras en las medidas de seguridad industrial o salud ocupacional.

Art. 158.- Reglamento de seguridad industrial y salud ocupacional. El departamento de seguridad industrial y salud ocupacional expedirá el reglamento sobre esta materia en el trabajo en el que constarán las reglas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo de las distintas ramas de la producción, pérdida de la vista o del oído y, en general, toda lesión corporal o perturbación funcional, afecciones agudas o crónicas que producen incapacidad para el trabajo.

En este reglamento se establecerá la obligación del empresario o empleador de prestar los primeros auxilios, las instalaciones y personal de que debe contar la empresa para el efecto, así como todas las medidas de prevención, higiene, seguridad y salud integral a cargo del mismo empresario o empleador.

El reglamento expedido por el departamento de seguridad industrial y salud ocupacional o será puesto en conocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales para su aplicación y será difundido entre los trabajadores y trabajadoras mediante la publicación, por cuenta del empresario o empleador, de un folleto, que será distribuido gratuitamente, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Art. 159.- Cooperación de los medios de comunicación social.- La prensa, radio, cine, televisión y más medios de comunicación social deberá cooperar en la difusión de las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional.

Art. 160.- Obligaciones del empleador frente a los riesgos.-

1.- El empresario o empleador es responsable de los riesgos del trabajo de los trabajadores y trabajadoras que laboran por su cuenta o a su orden.

2.- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional y de informar a los trabajadores y trabajadoras, de los posibles riesgos laborales y capacitarles para el oportuno y buen uso de estas medida y deberá también proveerles de los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

3.- El empresario o empleador quedará exento de la obligación de reparar los perjuicios derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de sus trabajadores y

trabajadoras mediante la afiliación de éstos al IESS y el pago de las aportaciones que para el efecto fije el órgano competente del IESS .

Art. 161. Ámbito y definiciones

1.- Las normas de este capítulo son aplicables también a los trabajadores autónomos.

2.- Riesgo laboral son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador o trabajadora, con ocasión o a consecuencia de su actividad o del ambiente laboral. Para los efectos de percibir los derechos y prestaciones se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.

2.1.- Accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador la lesión orgánica, perturbación funcional, o cualquier discapacidad o la muerte.

Es accidente de trabajo el que sucediere desde el momento en que el trabajador o trabajadora sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo hasta que llega a este y viceversa.

No se considerará de trabajo el accidente provocado por el propio trabajador o trabajadora intencionalmente, o cuando estuviere bajo efecto del alcohol o estupefacientes.

2.2.- Enfermedad profesional es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral y la que califique como el órgano especializado del IESS.

2.3.- Enfermedades relacionadas con el trabajo son las que, sin tener origen laboral, son agravadas por la exposición a factores de riesgos laborales, e inciden en el ausentismo, baja de productividad y de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Los programas de seguridad industrial y salud ocupacional del centro de trabajo incluirán la prevención de estas enfermedades.

3.- Incidente laboral es el suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo en el cual la persona afectada no sufre lesiones corporales, pero necesita atención médica, psicológica, traumatológica o sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

4.- Trabajo peligroso es aquel que por su naturaleza o por las condiciones en que se ejecuta puede ocasionar serios daños a la integridad o salud de los trabajadores o trabajadoras, y eventualmente a terceros y al ambiente laboral sano. El Departamento de Seguridad

Industrial y Salud Ocupacional calificará sectores y actividades de alto, mediano y leve riesgo, entre otros en función de los criterios de gravedad del daño, probabilidad de ocurrencia y vulnerabilidad.

5.- Lugar de trabajo es todo sitio o área donde los trabajadores permanecen y desarrollan su trabajo o a donde tienen que acudir por razón del mismo.

6.- Condiciones y medio ambiente de trabajo son el medio físico, psicológico y espiritual, en que se realiza el trabajo y además los elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para los trabajadores y trabajadoras.

Quedan incluidos en el concepto de ambiente laboral;

6.1.- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;

6.2.- La naturaleza de los agentes físicos, químicos, tecnológicos, y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

6.3.- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el numeral anterior, que influyan en la generación de riesgos de trabajo.

6.4.- La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

El IESS por medio del Departamento de Seguridad Industrial y Salud ocupacional supervisará periódicamente que el ambiente laboral sea sano.

Parágrafo I

Gestión de la Seguridad Industrial y Salud ocupacional

Art. 162.- Prevención de riesgos

1.- En todo lugar de trabajo, incluidos los talleres artesanales, el empresario o empleador o quien lo representa, deberá tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales,

estas medidas deberán estar basadas en los reglamentos y directivas sobre seguridad industrial y salud ocupacional que imparta el IESS.

2.- Para tal fin, los empresarios o empleadores adoptarán todas las medidas que recomiende la técnica para cumplir los reglamentos y directivas de que habla el numeral anterior que contemplarán al menos las siguientes acciones:

2.1.- Asignación de recursos y contratación de responsables.

2.2.- Identificación y evaluación de riesgos laborales y la forma cómo eliminarlos, reducirlos o controlarlos;

2.3.- Vigilancia de la salud en función de la exposición a factores de riesgos, investigación y análisis de los problemas de salud de carácter laboral;

2.4.- Formación e información a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos de los puestos de trabajo y su prevención;

2.5.- Fomento y adaptación ergonómica del trabajo a las capacidades de los trabajadores y trabajadoras;

Art.163. Obligaciones del empresario o empleador

El empresario o empleador está obligado a aplicar los principios, reglas y directivas de seguridad industrial y salud ocupacional previstos en las leyes, reglamentos y contratos colectivos

1.- El Departamento General de Riesgos del Trabajo del IESS sancionará con multa de una a cincuenta remuneraciones básicas el incumplimiento de esta obligación, sin perjuicio de exigirle su cumplimiento en el plazo que le fijará para el efecto. La falta de atención a esta exigencia será sancionada con el doble de la multa y la prevención de cerrar el centro o lugar de trabajo si subsiste el incumplimiento.

2.- Los estudiantes, pasantes o practicantes vinculados como tales a un centro de trabajo, gozarán del mismo nivel de prevención y protección contra los riesgos del trabajo que los trabajadores de planta.

3.- Cuando esa vinculación sea en centros de trabajo con actividades de alto y mediano riesgo se requerirá que los aprendices estén amparados con un seguro de vida y accidentes gestionado por la instancia educativa o de formación profesional a la que pertenecen.

Art.164.- Servicios de seguridad industrial y salud ocupacional

1.- La responsabilidad de la seguridad industrial y salud ocupacional se hará efectiva a través del servicio organizado por la empresa con más de cien trabajadores o con actividades de alto riesgo, o contratado en el caso de empresas con menos de cien trabajadores siempre que no se enmarquen en la categoría de alto riesgo.

2.- Los servicios de seguridad industrial y salud ocupacional tendrán carácter esencialmente preventivo y se conformarán de manera multidisciplinaria con profesionales que acrediten formación especializada, los cuales se constituirán en asesores del empresario o empleador y de los trabajadores y en ejecutores de los respectivos programas.

Art.165.- Comité paritario de seguridad industrial y salud ocupacional

Cuando el número de trabajadores de la empresa fuera de veinticinco o más, se conformará y pondrá en funcionamiento un comité paritario de seguridad y salud ocupacional. En su lugar, cuando el número de trabajadores fuera menor a veinticinco, los trabajadores nominarán el delegado de seguridad y salud, quien conjuntamente con un responsable de seguridad y salud nombrado por el empleador, tendrá bajo su responsabilidad la planificación y aplicación de la seguridad industrial y salud ocupacional.

Este Comité supervigilará el cumplimiento de los principios, reglas y directivas de la seguridad industrial y salud ocupacional y sugerirá medidas para el efecto, en caso de desacuerdo, este será puesto en conocimiento del Departamento responsable de esta materia del IESS.

Art.166.- Prevención de casos fortuitos o de fuerza mayor

Los empresarios o empleadores, según la naturaleza de sus actividades y el tamaño de la empresa de manera individual o colectiva, deberán instalar y aplicar sistemas de prevención y respuesta en casos de fuerza mayor como incendios, explosiones, escape o derrame de sustancias, desastres naturales u otros eventos de la misma especie.

Art.167.- Responsabilidad solidaria en actividades simultáneas de varias empresas

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empresarios o empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional. Dichas medidas serán equitativas y complementariamente asignadas y coordinadas entre las empresas, de

acuerdo a los factores de riesgo a que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras.

Art.168 Adaptación del reglamento de seguridad industrial y salud ocupacional

El reglamento previsto en el artículo deberá ser actualizado cada dos años y el empresario o empleador lo adaptará sin alterar sus principios y reglas, tan solo los adaptará a las especificidades propias del centro o lugar de trabajo.

El IESS mediante el Departamento de Seguridad Industrial y Salud ocupacional aprobará el reglamento con el cual el empresario o empleador adaptará el Reglamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional a sus especificidades y supervisará periódicamente el cumplimiento de sus normas.

Art.169- Plan mínimo de prevención de riesgos.- Las empresas o centros de trabajo con número inferior a veinticinco trabajadores, sobre la base de su examen inicial y ajustado a los factores de riesgo propios de sus procesos, formularán y ejecutarán un Plan Mínimo de Prevención de Riesgos, el cual estará a disposición de sus trabajadores y las autoridades competentes y de las usuarias de los servicios de esas empresas, si fuere el caso.

Art. 170- Los permisos para exámenes médicos.- Los empresarios o empleadores pondrán a disposición de los trabajadores y trabajadoras los servicios apropiados, incluidos los especialistas cuando fuere necesario, para los exámenes médicos de pre-empleo, periódicos y de retiro, acordes con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados por médicos especialistas en salud ocupacional, no implicarán ningún costo para los trabajadores o trabajadoras y se realizarán durante la jornada de trabajo, solo serán conocidos por el empresario o empleador, por el trabajador o trabajadora y las personas de su familia que esta autorizare por escrito y serán usados para fines legales. Los resultados de estos exámenes serán puestos en conocimiento del Departamento de Riesgos del Trabajo del IESS.

El trabajador o trabajadora que no hiciera uso de estos servicios o se negara expresamente a usarlos podrá ser sancionado con multa de hasta el 10% de su remuneración básica mensual.

Art. 171- Personas con discapacidad.- El empresario o empleador deberá garantizar la protección de los trabajadores o trabajadoras con cualquier clase de discapacidad, y tomará medidas especiales para prevenir los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias.

Art. 172 Salud reproductiva.- Los reglamentos del IESS deberán tener en cuenta, para la prevención, seguridad, e higiene en el trabajo, los factores de riesgo que pueden incidir en las funciones de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Los empresarios o empleadores, con asistencia de un especialista, adaptará estos reglamentos a las especificidades propias del centro o lugar de trabajo

Los empresarios o empleadores serán sancionados con el máximo de la multa por el Director Regional del Trabajo por la violación de los principios y reglas sobre esta materia y serán condenados a la reparación integral por los daños que este incumplimiento haya ocasionado al trabajador o trabajadora.

Art.173.- Trabajo nocturno y por turnos

1.- Los trabajadores que laboren en jornada nocturna de modo permanente o habitual y quienes trabajan en turnos rotativos deberán gozar en todo momento de un nivel de prevención y protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza y horario de su trabajo;

2.- El empresario o empleador deberá garantizar que los trabajadores y trabajadoras en jornadas nocturnas estén incluidos en los programas de vigilancia de la salud, en función de la exposición a factores de riesgo y carga física y mental inherentes a su jornada.

3.- Los trabajadores o trabajadoras a los que se diagnostique problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinados con su consentimiento y sin menoscabo de sus derechos a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos.

Art.174 - Denuncia obligatoria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.-

El empresario o empleador está en la obligación de informar al IESS los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, en el lapso formal de diez días después de haber ocurrido el accidente o de la presunción diagnóstica de la enfermedad profesional.

Parágrafo II

De los derechos y obligaciones de los trabajadores

Art.175,- Derechos de los trabajadores

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho:

- 1.- A desarrollar sus labores en condiciones y un ambiente de trabajo adecuado, seguro y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar;
- 2.- A estar informados sobre los riesgos laborales y para terceros vinculados a las actividades que realizan. A tal efecto, los equipos, herramientas y sustancias que utilicen deben portar instrucciones claras, sencillas y veraces, en español y en el idioma materno del trabajador o trabajadora, sobre su empleo, funcionamiento y riesgos para la salud.
- 3.- A solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al centro de trabajo, cuando consideren que no existen condiciones adecuadas de seguridad industrial y salud ocupacional en el mismo. Este derecho comprende el de estar presentes personalmente o representados por el sindicato durante la realización de la respectiva diligencia y, en caso de considerarlo conveniente, de dejar constancia de sus observaciones en el acta de inspección;
- 4.- Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, a interrumpir su actividad cuando por motivos razonables, considere que existe peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad, la de otros trabajadores o de terceros. Por esta interrupción no sufrirán perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o negligencia grave;
- 5.- A cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y o preparación para otra actividad;
- 6.- A conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral y a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio; sólo podrá facilitarse al empresario o empleador información relativa a su estado de salud, cuando el trabajador preste su consentimiento expreso y para fines laborales, o médicos; y,

7.- A la información y formación continua en materia de prevención, protección de la salud en el trabajo y capacitación en el uso de las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional.

La información y formación debe realizarse en días y horas laborales y el tiempo dedicado a estas actividades será computado como parte de la jornada de trabajo.

Art.176.- Obligaciones de los trabajadores.- Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos de trabajo y seguridad:

1.- Cumplir con las leyes, reglamentos, directivas e instrucciones de los programas de prevención, seguridad, higiene y salud en el trabajo que se apliquen en los mismos, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;

2.- Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empresario o empleador;

3.- Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo así como, la ropa y los equipos de protección individual y colectiva;

4.- No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y en caso de ser necesario, capacitados;

5.- Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, razonablemente, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;

6.- Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron;

7.- Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;

8.- Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se hayan originado en el trabajo que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo. El trabajador o trabajadora debe informar al médico tratante las características detalladas de su trabajo con el fin de inducir la identificación de la relación causal o su sospecha;

9.- Someterse a los exámenes médicos previstos en los Programas de Vigilancia de la Salud o por norma expresa así como a los procesos de rehabilitación integral, y,

10.- Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad competente.

Parágrafo III

Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Art. 177. - Registro e investigación técnica del accidente de trabajo y la enfermedad profesional

1.- Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales serán registrados e investigados técnicamente de manera conjunta por el IESS y la Inspección del Trabajo, cuyos informes serán tenidos en cuenta en los estudios y resoluciones de la Comisión Calificadora de Riesgos.

2.- Las consultas y reclamaciones relacionadas con daños o posibles daños a la salud de los trabajadores serán sometidas a conocimiento de la unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.- La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de la responsabilidad.

Art. 178.- Prestaciones y subsidios a cargo del empleador.- El IESS está obligado a entregar a los trabajadores y trabajadoras aun cuando no estuvieren afiliados las prestaciones y subsidios en dinero contemplados en la Ley y en sus reglamentos. Cuando el trabajador o trabajadora no estuviere afiliado al IESS, este Instituto luego de entregadas las prestaciones y subsidios cobrará al empresario o empleador el valor de los mismos, más los recargos, multas e intereses previstos para estos casos en sus reglamentos.

El trabajador o trabajadora podrá demandar del empresario o empleador las mismas prestaciones y subsidios a los que hubiera recibido del IESS de estar afiliado, como es de ley; esta opción no priva al IESS de exigir la afiliación con los recargos, multas e intereses.

Estas prestaciones y subsidios, lo mismo que las indemnizaciones de que se habla más adelante, no son transables y forman parte de los derechos irrenunciables del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras pueden estipular con los empresarios o empleadores otras prestaciones e indemnizaciones además de las aquí prescritas.

Art.179.- Cálculo de las indemnizaciones.- Para efectos del pago de las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional, en el caso de que no se encuentre afiliado el trabajador o la trabajadora, se tomarán en consideración las mismas cantidades que paga el IESS a sus afiliados. Estas serán calculadas de la misma manera como si se tratare de un trabajador o trabajadora afiliado a dicho Instituto.

El cálculo de la disminución de la capacidad para el trabajo se basará en los porcentajes establecidos en el Cuadro Valorativo de Incapacidades del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador o trabajadora al momento del accidente, debiendo ser entregada al trabajador o trabajadora con la misma periodicidad que la remuneración acostumbrada.

Cuando un trabajador o trabajadora falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional o accidente de trabajo, él o sus derechohabientes tendrán derecho a la indemnización.

Las indemnizaciones a las que se hace referencia en este capítulo se aumentarán en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empresario o empleador las medidas preventivas prescritas por éstas y otras normas vigentes.

Art. 180.- Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones

1.- En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora a consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional, los herederos del fallecido tendrán derecho a las indemnizaciones en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles.

2.- A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del fallecido o fallecida y en

la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.

3.- Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador o trabajadora 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 empresario empleador durante el período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad.

4.- Los derechos que las disposiciones de este capítulo conceden a los trabajadores y trabajadoras o a sus derechohabientes no pueden cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código;

5.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral anterior, de la cantidad que el empresario o empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que el trabajador o trabajadora adeudare al empleador por anticipos de salario, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización.

6.- Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este capítulo se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aun sobre los hipotecarios y prendarios de toda especie.

7.- Toda reclamación de daños y perjuicios por hechos no comprendido en estas disposiciones queda sujeta al derecho común.

Art.181.- Pago de indemnizaciones

1.- El empleador deberá pagar la indemnización debida al trabajador o trabajadora del plazo que le conceda la autoridad competente que conozca la causa, el cual no podrá exceder de sesenta días ni ser menor de treinta.

2.- El pago se hará directamente a los interesados, con intervención del Juez competente, y de ello se dejará constancia en acta, con sendas copias para los interesados, el archivo de la autoridad competente y, si entre esos interesados hay personas menores de edad, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.

3.- Vencido el plazo de pago, el empresario o empleador moroso será condenado de oficio a pagar las indemnizaciones con un recargo del cincuenta por ciento.

Art.182.- Renta vitalicia.- Se reconoce a los trabajadores incapacitados en forma permanente, según lo determinado por la Comisión Calificadora de Riesgos del IESS, el pago de una renta vitalicia que se pagará conforme lo señalado en el Art 179 inciso tercero.

Art.183.- Responsabilidad de terceros.- Sin perjuicio de la responsabilidad del empresario o 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 Civil.

La indemnización que se reciba de terceros libera al empresario o empleador de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.

Art.184.- Prohibiciones a los empleadores.- Queda formalmente prohibido a los empleadores:

1.- Permitir el trabajo con máquinas, equipos, herramientas, instalaciones, materiales y procesos que impliquen algún riesgo a la salud integral del trabajador por inobservancia a las acciones preventivas previstas en éste y otros instrumentos normativos nacionales e internacionales vigentes.

2.- Asignar a trabajadores no calificados tareas peligrosas para las cuales se requieran competencias y capacitación específica o permisos de trabajo;

3.- Impedir o negar a trabajadores de terceros su participación en programas preventivos diseñados en función de la seguridad industrial y salud ocupacional de los trabajadores de su nómina;

4.- No acatar las recomendaciones contenidas en los certificados emitidos por las instancias competentes del IESS y el Ministerio encargado de las Relaciones Laborales en materia de seguridad industrial y salud ocupacional.

Art.185.- Prohibiciones a los trabajadores.- Queda formalmente prohibido a los trabajadores:

1.- Efectuar trabajos sin el debido entrenamiento y capacitación, más aún en caso de actividades de mayor riesgo;

2.- Ingresar al trabajo bajo efectos de alcohol y drogas o hacer uso de estas dentro de las instalaciones de la empresa y en horario de trabajo;

3.- Fumar o prender fuego en áreas de trabajo o sitios señalados con riesgo de incendio y explosión;

4.- Distraer su atención o la de sus compañeros mediante juegos, riñas o discusiones que puedan ocasionar desconcentración y desmotivación;

5.- Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección de maquinaria e instalaciones;
y

6.- Contradecir o inobservar las medidas preventivas y correctivas dispuestas en los programas de Seguridad y Salud del centro de trabajo.

Art. 186.- Riesgos del Trabajo de menores de edad

1.- En caso de accidente o enfermedad de un trabajador menor de edad, ocasionado por trabajos prohibidos para menores o con infracción de cualquier norma laboral, se presumirá que el accidente o enfermedad es culpa del empleador.

2.- En estos supuestos, la indemnización por riesgos del trabajo no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria, este recargo será pagado por el empresario o empleador además de las prestaciones del IESS.

TITULO II

DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

Art.187.- Régimen jurídico general.- Las modalidades de trabajo reguladas en este título se rigen, en lo no previsto aquí, por las normas generales del contrato de trabajo.

CAPITULO I

DEL TRABAJO REMUNERADO PARA EL HOGAR FAMILIAR

Art.188.- Del trabajo remunerado para el hogar familiar.- Se entiende por trabajo para el hogar familiar el que se presta, por remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del empleado o empleada, para sí solo y/o para familia, sea que el empleado o empleada se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

Son labores propias del trabajo para el hogar familiar el aseo del hogar, la preparación y servicio de alimentos en las horas habituales de desayuno, almuerzo y cena o merienda, cuidado de niños, niñas, adolescentes y adultos mayores, miembros de la familia del empleador. Son asimismo trabajo para el hogar familiar el cuidado y limpieza de jardines.

El empleador es responsable de proveer al trabajador o trabajadora condiciones de salud y seguridad e higiene para el trabajo, del cumplimiento de esta obligación se encargara de controlar el inspector del trabajo, mediante inspecciones en las que respetará el derecho a la inviolabilidad del domicilio el derecho a la vida íntima del empleador y de su familia.

Art. 189.- Los trabajos excluidos.- No es trabajo amparado por este Código: el realizado en el hogar por motivos de amistad, religiosos, benevolencia, buena vecindad y por otras motivaciones similares. En este caso no hay relación de trabajo.

Para este efecto se tiene por familia la pareja casada o en unión de hecho y los parientes hasta el cuarto grado de consaguinidad de uno u otro.

La unión de hecho puede ser entre un hombre y una mujer o entre dos personas del mismo sexo.

Art. 190.- Duración y forma del contrato.- El contrato de trabajo remunerado para el hogar familiar, sea a jornada completa o parcial, debe ser por tiempo de un año de duración, renovable indefinidamente de manera expresa o tácita. Puede celebrarse verbalmente o por escrito; de ser verbal, el empleador deberá notificar a la inspección del trabajo con determinación del nombre, apellido, edad, y actividades de las que debe encargarse el empleado o empleada.

Art. 191.- Remuneración.- El empleado o empleada para el trabajo remunerado del hogar familiar tendrá derecho a la remuneración básica común o la sectorial que se fije por la Comisión competente; las jornadas suplementarias y extraordinarias se pagarán con los recargos previstos en este Código.

Cuando el empleado o empleada labore jornada parcial permanente, la remuneración y más prestaciones serán proporcionales tomando como base la remuneración básica para la jornada completa de ocho horas diarias y de cuarenta hebdomadarias.

El empleado o empleada que tenga su albergue en la casa o departamento del empleador gozará del albergue y de la alimentación sin costo ni disminución de su remuneración, pero el valor del albergue y de la alimentación no será parte de la remuneración, para ningún efecto. El que labore a jornada completa, tendrá derecho a alimentación, en las mismas condiciones y con los mismos efectos.

Art. 192.- La jornada de trabajo.- Para el trabajador o trabajadora la jornada ordinaria diaria y semanal será la común de ocho horas diarias y cuarenta hebdomadarias.

Para el trabajador o trabajadora que tiene residencia en casa del empleador, la jornada será la que convengan las partes, siempre que se respete el descanso diario de dieciséis horas y el semanal de cuarenta y ocho horas consecutivas y se le autorice salir de la residencia las horas del día que no debe atender a las labores propias del trabajo remunerado para el hogar familiar.

Las partes pueden celebrar un contrato de trabajo de jornada parcial permanente y, en este caso, la remuneración y más prestaciones serán proporcionales tomando como base la remuneración básica o sectorial para la jornada completa de ocho horas diarias y de cuarenta hebdomadarias.

Art. 193.- Trabajadores y Trabajadoras sujetos a las reglas comunes.- Los trabajos que se prestan en hoteles, bares, restaurantes, hostales, hospitales o establecimientos análogos están sujetos a las reglas comunes y no les son aplicables las especiales de este capítulo, Tampoco es trabajo remunerado para el hogar familiar cuando de las labores para el hogar se benefician habitualmente personas ajenas a la familia por pago al hogar.

Art. 194.- Prohibiciones.- Se prohíbe el trabajo para el hogar familiar doméstico a los niños, niñas y adolescentes menores de dieciocho años, si de hecho se realizara, quien presta los servicios tiene los mismos derechos que el trabajador o trabajadora adulto.

Se prohíbe el encubrimiento del trabajo de los niños, niñas y adolescentes, bajo la forma de colocación familiar.

Art.195.- Obligación de Inscripción al Seguro Social.- Es obligación del empleador inscribir al trabajador o trabajadora al IESS; en caso de incumplimiento, el empleador asumirá la responsabilidad de ley.

Art.196.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el empleado o empleada para el trabajo remunerado en el hogar familiar no estuviere afiliado o afiliada en el IEES y quedare inhabilitado para el trabajo, el empleador 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.

El empleado o empleada que tiene albergue en la casa o departamento del empleador no podrá ser desalojado en caso de enfermedad o accidente que le incapacite para el trabajo.

Art.197.- Cesación del servicio.- Si no se hubiere determinado plazo podrá cesar el servicio a voluntad de las partes previo el desahucio de cualquiera de ellas.

El empleador que desahucie al empleado o empleada del servicio para el hogar estará obligado a concederle licencia de dos horas por dos días a la semana para que busque una nueva colocación.

En caso de despido intempestivo, el empleado o empleada tendrá derecho únicamente a la indemnización prescrita, para este caso, en el art. 147 inciso tercero de este Código.

CAPITULO II

DEL TRABAJO FAMILIAR NO REMUNERADO

Art. 198.- Del trabajo familiar no remunerado.- Trabajo familiar no remunerado es el que realiza el cónyuge, o conviviente, padres e hijos, abuelos y nietos que comparten la misma residencia y no hay contrato de trabajo, el patrimonio de la pareja se regirá por las capitulaciones matrimoniales; sin embargo en caso de disolución de la sociedad conyugal se observarán las siguientes disposiciones.

Art. 199.- Los Bienes de la Sociedad Conyugal.- Los bienes y más derechos de la sociedad conyugal son de propiedad común de la pareja y, en caso de disolución de la sociedad conyugal los bienes y derechos se dividirán en partes iguales.

Sobre los bienes propios de uno de los miembros de la pareja según el Derecho Civil, en uno tendrá derecho al 30% de sus bienes.

Art. 200.- Alimentos para el que no ha trabajado fuera del hogar.- El miembro de la pareja por atender al trabajo familiar no remunerado no ha trabajado fuera del hogar, ni en consecuencia goza de la remuneración consiguiente, tendrá derecho, en caso de divorcio o separación, a una pensión que le permita subsistir en la misma posición social y económica de antes del divorcio o separación, que la fijará el juez atentas las posibilidades de la pareja, esta pensión la perderá cuando se incorpore al trabajo remunerado por cuenta de un empresario o empleador o contraiga matrimonio o unión de hecho.

CAPITULO III

DEL TRABAJO A DOMICILIO

Art.201.- Trabajo a domicilio

1.- Trabajo a domicilio es el que ejecuta habitual o profesionalmente una persona, con o sin ayuda familiar, por cuenta de un empleador, en el lugar de residencia del trabajador o trabajadora, o en el local que ésta escoja, distinto de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del contrato.

2.- No es considerado trabajador o trabajadora a domicilio, a los fines de este capítulo, la persona que goza de autonomía y de independencia en la aceptación y ejecución del trabajo que deba realizar.

3.- No deja ser trabajador a domicilio, a los efectos del presente capítulo, por el mero hecho de realizar ocasionalmente trabajo bajo dependencia en el lugar que fije el empresario o empleador, en vez de realizarlo en su domicilio;

4.- Cuando una persona con cierta regularidad o de manera habitual venda a otra materiales a fin de que esta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, no se le considerará empleador a la una y a la otra trabajadora a domicilio.

5.- Son empresarios o empleadores de trabajadores o trabajadoras a domicilio las personas que les den o encarguen trabajo en esta modalidad, tales como fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc.

Es indiferente que el empresario o empleador suministre o no materiales, útiles, etc. y que el contrato sea por remuneración diaria, semanal, quincenal, mensual, a destajo, por obra o en otra forma.

Art.202.- Contenido del contrato.- El contrato de trabajo a domicilio se debe celebrar por escrito, en triplicado a fin de registrarlo en la Inspectoría de Trabajo y entregar copia a las partes. En el contrato se deberá consignar los siguientes datos:

- 1.- Datos de identidad del trabajador o trabajadora;
- 2.- Fecha de la celebración del contrato de trabajo;
- 3.- Calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida;
- 4.- Fecha, cuantía y periodicidad del pago de la remuneración. En ningún caso la cuantía puede ser inferior a los mínimos legalmente fijados ni los plazos mayores de quince días o de un mes.
- 5.- Plazo y/o periodicidad de la entrega del trabajo realizado;
- 6.- Si el empleador suministra o no los materiales, herramientas, maquinarias o útiles para la producción y la modalidad y título en los que otorga estos últimos;
- 7.- Responsabilidad por la pérdida o deterioro del trabajo realizado. En ningún caso será de responsabilidad del trabajador o trabajadora la pérdida o deterioro posterior a la fecha en que haya notificado la terminación del trabajo y la mora del empresario o empleador en retirarlo o recibirlo.

Art.203.- Políticas sobre trabajo a domicilio

1.- El Estado adoptará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores o trabajadoras a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empresarios o empleadores de trabajadores o trabajadoras a domicilio.

2.- La política nacional de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores o trabajadoras a domicilio y los otros trabajadores de la misma empresa o empleador, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio.

3.- La igualdad de trabajo deberá fomentar, en particular, respecto a:

3.1.- El derecho a constituir o a afiliarse a las organizaciones sindicales que escojan y a participar en sus actividades;

3.2.- A la protección contra la discriminación de género, etnia, opción sexual, etc.

3.3.- A la seguridad social, seguridad industrial y salud ocupacional;

3.4.- A la remuneración;

3.5. Acceso a la formación;

3.6.- Edad mínima de admisión al trabajo;

3.7.- Protección de la maternidad.

Art.204.- Fijación de salarios mínimos

1.- Las comisiones sectoriales fijarán los salarios mínimos para los trabajadores o trabajadoras a domicilio, de oficio o a solicitud de parte.

Cuando sea necesario fijarán los criterios conforme a los cuales podrán estipular las partes la remuneración para el trabajo específico, pero, en ningún caso podrán ser inferiores al equivalente a la remuneración básica legalmente establecida.

2.- Para la fijación de los salarios básicos de los trabajadores o trabajadoras a domicilio, las comisiones sectoriales tendrán en cuenta, además los criterios o parámetros de la remuneración básica general y en el Código Orgánico de la Producción respecto al salario digno, los relativos a:

2.1.- La naturaleza del trabajo;

2.2.- El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;

2.3.- El salario básico percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la circunscripción territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y,

2.4.- El valor del material e instrumentos de labor necesarios para que el trabajador o trabajadora ejecute su trabajo.

Art. 205.- Pago íntegro

Las remuneraciones del trabajador a domicilio deberán serle pagadas íntegramente, sin ninguna deducción para retribución del empresario o contratista por proveerle de trabajo, de materiales, útiles, modelos, herramientas, maquinaria, etc. .

Art.206.- Publicación de las decisiones

La tabla de la remuneración, además de la publicación prevista para las remuneraciones en general, se fijará en los locales en donde se haga la entrega de los materiales a los trabajadores, y el recibo de las obras entregadas por éstos después de la ejecución del trabajo.

Art. 207.- Organización y representación

Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el presente Código, salvo que se trate de un grupo familiar.

Art. 208.- Documento de control de la actividad laboral.

1.- El empresario o empleador deberá entregar al trabajador o trabajadora un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre y apellido del trabajador o trabajadora, la clase y cantidad de trabajo encomendado, cantidad de materias primas entregadas, remuneración acordada para el trabajo encomendado, entrega y recepción del trabajo realizado y cuantos otros aspectos de la relación laboral que interesen a las partes.

2.- Una copia del registro se enviará al Ministerio de Relaciones Laborales.

3.- 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. 209.- Registro de empleadores.- El Ministerio de Relaciones Laborales llevará un registro de empresarios o empleadores de trabajo a domicilio, en el cual deberá inscribirse todo empleador que ocupe trabajadores o trabajadoras a domicilio.

El empresario o empleador que no se registrare será sancionado con el máximo de la multa por el director regional del trabajo, con informe del inspector del trabajo, sin perjuicio de

que se registre y organice el trabajo de acuerdo con las normas de este capítulo y las generales de este Código.

CAPITULO IV

DEL TELETRABAJO

Art. 210.- Definiciones

1.- El teletrabajo es una forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia, fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos.

2.- Teletrabajador es toda persona que efectúa teletrabajo.

3.- El contrato de trabajo a distancia o teletrabajo regula el desempeño de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa, con la cual mantiene conexión por medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos, que a su vez permiten al empleador ejercer el control y la supervisión de las mismas.

4.- El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito en la forma ordinaria, o a través de redes electrónicas.

Los certificados emitidos de conformidad con la ley serán admitidos como prueba del contrato y de las órdenes, instrucciones y más pormenores de la relación laboral. Así mismo el facsímil será admitido como prueba siempre que reúna los requisitos de ley.

Art. 211.- Contenido del contrato de teletrabajo

El contrato para la prestación subordinada de teletrabajo debe contener entre otras las menciones siguientes:

1.- Identificación de las partes;

2.- Cargo o funciones a desempeñar por el trabajador;

3.- Remuneración y demás prestaciones en dinero, especies o servicios en retribución del trabajo;

4.- Duración del contrato de trabajo;

5.- Propiedad de las máquinas e instrumentos de trabajo que utilizará el trabajador o trabajadora y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere.

6.- Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador o trabajadora;

7.- Identificación del superior jerárquico u otro funcionario de la empresa con quien el trabajador o trabajadora deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios.

8.- Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser estipuladas claramente en el contrato.

Art. 212.- Indicios de subordinación.- Son indicadores de la subordinación del Teletrabajador o Teletrabajadora, entre otros, la asignación del trabajo que debe realizarse, la provisión por el empresario o empleador de las máquinas, implementos y métodos informáticos, la recepción, por el empresario o empleador o su representante, de los resultados o frutos del teletrabajo, por más de tres veces consecutivas.

La prueba de estos indicadores basta para demostrar la existencia del contrato de trabajo, a menos que el supuesto empleador pruebe que provienen de otras causas.

Al efecto, la inspección de los contenidos informáticos en los equipos usados por el trabajador, las fechas de sus envíos y otras particularidades similares servirán de prueba suficiente conforme al principio de primacía de la realidad.

Art. 213.- Carácter voluntario del cambio

1.- Para cambiar el trabajador o trabajadora que labora con métodos y medios tradicionales, al trabajo con medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, se necesita su consentimiento, aunque la ocupación sea la misma; la orden debe ser impartida por el empresario o empleador o por su representante por escrito o mediante la entrega de las máquinas, instrumentos y/o métodos por correo electrónico u otros similares.

El teletrabajo puede ser estipulado en el contrato inicial o puede ser mediante reforma del contrato en que se establezca el cambio, de mutuo acuerdo, de las herramientas, instrumentos y métodos para la ejecución del trabajo.

En ambos casos, el trabajador o trabajadora deberá conocer inequívocamente el trabajo que debe realizar, las condiciones de trabajo, remuneraciones y demás prestaciones, el departamento al cual está adscrito, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.

2.- El paso al teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y por tanto no afecta su régimen laboral. La negativa de un trabajador o trabajadora a laborar en esta modalidad no es, en sí, un motivo de terminación de la relación de trabajo, ni de modificación de las condiciones de trabajo.

3.- Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a trabajar es reversible, por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en locales de la empresa a solicitud del trabajador o trabajadora o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Art. 214.- Condiciones específicas del teletrabajo

1.- Los teletrabajadores o teletrabajadoras tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores en los locales de la empresa, con métodos y medios tradicionales. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo las especificidades de este trabajo se harán constar en acuerdos complementarios individuales o colectivos.

2.- El empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador o trabajadora, erradicar todo elemento perjudicial para la misma e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos.

En ningún caso estarán obligados a cumplir jornadas laborales.

Art. 215.- Protección de datos

1.- El empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el Teletrabajador o teletrabajadora para fines profesionales.

2.- El empresario o empleador debe informar al Teletrabajador o teletrabajadora de toda la legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. El empresario o empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:

2.1.- Las limitaciones y riesgos en la utilización del equipo o herramientas informáticas tales como internet; y

2.2.- Las sanciones en caso de incumplimiento. En el contrato u orden de que habla el art. 211 se deberá hacer constar las faltas y las sanciones que, por ser laborales, serán impuestas por el empresario o empleador.

3.- Fuera de las faltas laborales, la responsabilidad del Teletrabajador o teletrabajadora por el incumplimiento de las normas referentes a la protección de datos estará sujeta al derecho común sobre esta materia.

Art. 216.- Vida privada e intimidad personal del trabajador o trabajadora

1.- El empresario o empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador o teletrabajadora y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.

2.- Si el teletrabajo es realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora, las visitas al local del trabajo sólo caben por control de la actividad laboral, y de los respectivos equipos y ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador o trabajadora o de la persona que designe.

3.- El empresario o empleador no podrá acceder al correo electrónico u otros medios informáticos que estén a cargo del trabajador o trabajadora sin consentimiento de este y, en caso de oposición, del inspector del trabajo, caso en el cual el acceso tendrá lugar en presencia de esta autoridad y del o de la afectada.

4.- Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de normas técnicas sobre las pantallas de visualización; en todo caso, el Teletrabajador o teletrabajadora deberá ser informada de la existencia del sistema de vigilancia y, en ningún caso, este sistema puede implicar la intromisión en la vida íntima o pudor del trabajadora o trabajadora o de su familia.

Art. 217.- Equipamientos.- Como regla general, el empleador deberá facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador o teletrabajadora utiliza su propio equipo, y de asumir los riesgos inherentes a su utilización.

El teletrabajador o teletrabajadora cuidará los equipamientos que le fuere confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

Art. 218.- Seguridad industrial y Salud ocupacional

- 1.- El empleador es responsable de la protección de la seguridad industrial y de la salud ocupacional.
- 2.- El empleador debe informar al Teletrabajador o teletrabajadora de las medidas y reglamentos de seguridad industrial y salud ocupacional, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos.
- 3.- El teletrabajador o teletrabajadora debe aplicar correctamente las medidas y reglamentos de seguridad y salud.
- 4.- Para verificar la correcta aplicación de las medidas y reglamentos sobre seguridad industrial y salud ocupacional, los dirigentes sindicales y las autoridades competentes tienen facultad para acceder a los lugares del teletrabajo. Si el teletrabajador o teletrabajadora realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados.
- 5.- El teletrabajador o teletrabajadora por sí o por medio del sindicato puede, a su vez, solicitar una visita de inspección.

Art. 219.- Organización del trabajo

- 1.- Dentro de los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo, el teletrabajador o teletrabajadora gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa.
- 2.- El empresario o empleador se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador o teletrabajadora en relación con los otros trabajadores o trabajadoras de la empresa, para lo cual les facilitará ocasiones para reunirse regularmente con sus compañeros y compañeras y tener acceso a las informaciones de la empresa.

CAPITULO V

DE LOS CONTRATOS DE PASANTÍAS Y/O FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 220.- Los contratos de capacitación práctica y formación profesional.- Los contratos que tienen por objeto la capacitación práctica o la formación para el ejercicio de una determinada profesión u oficio son contratos de pasantía y contratos de formación, se rigen por este capítulo y en todo lo que no estuviere aquí previsto por las normas del Título II.

Son contratos de pasantía los que celebran los estudiantes, hasta un año después de haber egresado de las instituciones del Sistema de Educación Superior, con la persona, institución o empresa para prestar sus servicios personales con el objeto de adquirir las experiencias, habilidades y destrezas prácticas para el ejercicio de una determinada profesión u oficio.

Son contratos de formación profesional los que celebra una persona natural con una institución o empresa con el objeto de aprender de ésta un determinado oficio u ocupación para el que no se requiere título profesional otorgado por las instituciones del Sistema de Educación Superior.

No están sujetos a este Capítulo y Código los aprendices de los artesanos, mismos que están sujetos a las normas sobre formación y titulación artesanal de la Ley de Defensa del Artesano y al respectivo Reglamento. Tampoco están sujetos a este Capítulo y Código los operadores de capacitación y formación profesional, quienes no podrán usar el trabajos de sus beneficiarios para la producción de bienes y/o servicios destinados al mercado.

Art. 221.- Las pasantías.- Las instituciones del Sistema de Educación Superior presentarán anualmente la nómina de los y las estudiantes que se hayan inscrito y ganado el concurso interno para gozar de los beneficios del régimen de pasantías a las personas, instituciones o empresas con quienes tengan celebrados contratos para el efecto, quienes, a su vez, celebraran, por escrito, contratos de trabajo de pasantía con cualquiera de los o las estudiantes constantes en la lista de ganadores del concurso.

Entre los beneficiarios del régimen de pasantías deberán ser incluidos los que, habiendo realizado estudios en el extranjero, tengan presentada la documentación de ley para el reconocimiento u homologación en las instituciones del Sistema de Educación Superior del Ecuador.

Art. 222.- La jornada de trabajo.- La jornada de trabajo de los y las pasantes será de seis horas diarias y de treinta a la semana, de lunes a viernes en horarios compatibles con sus estudios. No estarán obligados a trabajar jornadas suplementarias y las nocturnas no podrán exceder de cuatro horas a la semana. Estarán obligados a jornadas extraordinarias únicamente en casos de necesidad de salvar la vida o integridad de las personas o de evitar

un grave daño de los bienes de la empresa que demanden atención impostergable con los requisitos y obligaciones prescritas en este Código.

Gozarán de las vacaciones y descansos en los días de fiesta, prescritos en este Código para todos los trabajadores y trabajadoras.

El empleador deberá conceder permiso para que el o la pasante realice giras o actividades académicas, de investigación o de vinculación con la comunidad que sean debidamente justificadas y programadas por la carrera correspondiente. Dicho tiempo podrá ser recuperado mediante acuerdo entre las partes o podrá ser descontado proporcionalmente de la remuneración mensual y siempre que dicho valor no exceda del 25% del total.

Art. 223.- Remuneración.- El o la pasante percibirá una remuneración no inferior a la básica. Gozarán además de las remuneraciones adicionales y de los servicios comunes al resto de trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo.

Los y las pasantes en jornadas parciales permanentes percibirán la remuneración y más prestaciones laborales en la cuantía proporcional teniendo como remuneración total la básica por seis horas diarias y treinta hebdomadarias.

Art. 224.- Duración del contrato.- El contrato de trabajo de pasantías terminará automáticamente, sin necesidad de desahucio ni visto bueno, al vencimiento del plazo estipulado en el contrato, mismo que no podrá ser inferior a un año o cuando el pasante o la pasante obtenga el título profesional en la institución del Sistema de Educación Superior.

A la terminación de la pasantía, el empresario o empleador entregará al o a la pasante un certificado en el que conste el tiempo y las labores realizadas.

Art. 225.- Contrato de formación profesional.- Es aquel en virtud del cual un adolescente, denominado aprendiz, se compromete a prestar sus servicios personales a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado y por el pago de la remuneración convenida.

El contrato de aprendizaje es por tiempo determinado, no mayor de un año Si al vencimiento del plazo se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido sujeto a las normas comunes de este Código.

Art. 226.- De los sujetos del contrato de formación profesional.- Podrán ser aprendices las personas que hayan cumplido la educación básica o quince años de edad, siempre que no se trate de trabajo prohibido.

El empresario o empleador que debiera por ley o deseara por su voluntad adoptar un plan de formación o capacitación profesional deberá presentar, para su aprobación, en la Secretaría Técnica de Capacitación Profesional, un programa que comprenda la formación teórica y la práctica en el trabajo efectivo.

En ningún caso la remuneración del aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al trabajador permanente que realiza el mismo tipo de trabajo, arte, oficio o uno equivalente.

En caso de no cumplir el empleador su obligación de educar al aprendiz y de que éste realice tareas propias de un trabajo adulto se le considerará trabajador o trabajadora sujeto a las normas comunes de este Código.

Es un requisito esencial para la existencia de este contrato, la aprobación del Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.

Art. 227.- Contenido del contrato de aprendizaje.- El contrato de aprendizaje deberá contener:

- 1.- La determinación del oficio, arte o forma de trabajo sobre el cual versará el aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de conocimientos al adolescente;
- 2.- El tiempo de duración y lugar de la enseñanza.
- 3.- La remuneración gradual o fija que ganará el aprendiz; en ningún caso esta será inferior a la prescrita en el art.226; 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 centro de trabajo.
- 5.- Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento.

Art. 228.- Jornada de trabajo del aprendiz.- La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo de los menores de 18 años cuando el aprendiz o la aprendiz sea menor de edad.

Art. 229.- Garantía para aprendices adolescentes.- 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 y las aprendices.

El empleador estará obligado a conceder al aprendiz las horas necesarias para su concurrencia a los establecimientos de educación necesarios para completar la educación básica. En caso de accidente o enfermedad del aprendiz, dará aviso a sus representantes legales, sin perjuicio de prestarle las primeras atenciones médicas e internarle de ser necesario en los establecimientos de salud del IESS.

Art. 230.- Labores incompatibles.- Los y las aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato, ni en trabajos prohibidos.

Art. 231.- Obligaciones del aprendiz.- Son obligaciones del aprendiz:

- 1.- Prestar con dedicación y lealtad sus servicios, según las órdenes y enseñanzas del maestro;
- 2.- Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del centro de trabajo;
- 3.- Cuidar los materiales y herramientas y evitar en lo posible que se dañen; y
- 4.- Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios.

Art. 232.- Obligaciones del empleador.- Además de las establecidas en el presente Código, el empleador tiene las siguientes obligaciones para con el o la aprendiz;

- 1.- Tutelar el proceso formativo, sea que él personalmente asuma la función de impartir las enseñanzas mientras desarrolle su actividad profesional, o sea que encargue la tutoría a otro trabajador de la misma empresa, siempre que en ambos casos el tutor reúna la cualificación o experiencia adecuada. También puede confiar los módulos teóricos a una empresa o institución especializada, pero, en este caso, el tiempo que pase en esta empresa o institución será parte de la jornada de seis horas

Es obligación del empresario o empleador facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

- 2.- Pagar al aprendiz el salario pactado;
- 3.- Guardarle consideración y abstenerse de maltratos de palabra u obra;
- 4.- Otorgarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que conste la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos.

Art. 233.- 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 Inspector o Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

Art. 234.- Porcentaje de aprendices.-

1.- 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 personas, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz;

2.- La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del numeral anterior, así como el número y especialidad de los o las aprendices con discapacidades. Si, por cualquier motivo, el empleador no pudiese o no quisiera 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 o, en su defecto, contratará los servicios de operadores de capacitación y formación profesional acreditados.

Art. 235.- Causas de despido del aprendiz

El empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previa notificación al Inspector del Trabajo por las siguientes razones, con determinación de las faltas que se le imputan:

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

Art. 236.- Causas de separación del aprendiz

El o la aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo, previa notificación al Inspector del Trabajo por las siguientes razones:

- 1.- Por incumplimiento del empleador de sus obligaciones; y,
- 2.- Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres.
- 3.- Por faltas graves de consideración y malos tratos irrogados por el empleador o sus familiares.

Art. 237.- Indemnizaciones.- Cuando el empresario o empleador despidiere al o a la aprendiz y este alegara, ante el juez de trabajo, que no ha incurrido en ninguna de las causas del art. 236 el empresario o empleador deberá probarlas, en el juicio y de no hacerlo satisfactoriamente a juicio del juez será condenado al pago de las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo. La misma indemnización deberá pagar cuando el o la aprendiz probara, en juicio, haberse separado por las causas del art. 236.

CAPITULO VI

TRABAJO DE FUTBOLISTA Y OTROS DEPORTISTAS PROFESIONALES

Art. 238.- El contrato de trabajo de los futbolistas profesionales.- El contrato entre un futbolista profesional y un club es un contrato de trabajo que, en todo lo que no se oponga a lo dispuesto en este capítulo se registrará por la Ley del Futbolista Profesional.

Art. 239.- Solución de controversias.- Las controversias entre el futbolista y el club será sometida, a elección del futbolista, a los jueces del trabajo o al Tribunal Arbitral Especial de la Federación Ecuatoriana de Fútbol.

Art. 240.- El sindicato de futbolistas.- La Asociación de Futbolistas del Ecuador –AFE– es sindicato de la rama de futbol profesional con todos los derechos y obligaciones prescritos en este Código para los sindicatos de ramas o sectores de la producción.

En todo lo que no se oponga a lo dispuesto en este capítulo y al contrato colectivo que la AFE celebre con la Federación Ecuatoriana de Futbol, el trabajo del futbolista profesional se regulará por la Ley del Futbolista Profesional.

Art. 241.- Otros deportistas profesionales.- Otros deportistas profesionales como basquetbolistas, equipos de competencias atléticas, etc se registrarán por estas normas en lo que fueren aplicables y en lo demás por las normas de los reglamentos expedido por el Ministerio de Relaciones Laborales con consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores, pertinentes.

CAPITULO VII

DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Art. 242.- Disposiciones generales.- Las disposiciones de este capítulo se aplicarán únicamente a los trabajadores autónomos, y sus normas no se aplicarán por analogía a los trabajadores en general.

Art. 243.- Trabajador autónomo.- Los profesionales que prestan servicios que requieren estudios en los establecimientos de educación superior pueden hacerlo de manera permanente o bajo la dependencia de un empresario o empleador y por remuneración periódica y fija, o de manera ocasional sin dependencia de los beneficiarios de sus servicios; en el primer caso son trabajadores dependientes y se rigen por las normas del Título II, en el segundo caso, son trabajadores autónomos.

Los conflictos de los miembros de las comunidades campesinas y de las comunidades y comunas indígenas se resolverán por la autoridad de la comunidad o comuna con la aplicación de las normas de su Derecho propio o consuetudinario de conformidad con el Art. 171 de la Constitución de la República.

A esta clase de trabajadores y trabajadoras pertenecen los socios de las cooperativas y miembros de las empresas comunitarias que trabajen para la Cooperativa o Empresa en

cuanto miembros de ella; en cambio, las personas que, sin ser socios de la cooperativa ni miembros de la empresa comunitaria, trabajan por una remuneración y bajo la dependencia de sus representantes están sujetos a las normas generales de este Código.

Art. 244.- Los servicios profesionales.- Los trabajadores y trabajadoras se regirán por las estipulaciones de los contratos celebrados con los beneficiarios de sus servicios y por las leyes que regulan el respectivo ejercicio profesional.

Parágrafo I

De los Agentes de Comercio o Agentes Viajeros

Art.- 245.- Agentes de Comercio o Agentes Viajeros.- Son agentes de comercio o agentes viajeros las personas naturales que, bajo dependencia, o por su cuenta y riesgo conciertan en la misma plaza o trasladándose de una plaza a otra, operaciones de comercio, en calidad de representantes de un comerciante o empresario. Podrán ser agentes de comercio o agentes viajeros dependientes o independientes.

El contrato debe ser por escrito, con las formalidades prescritas en este Código, en caso de que faltara esta forma escrita se estará a lo dispuesto en el art. 32 de este Código.

Art. 246.- Agentes viajeros dependientes.- Son agentes viajeros dependientes, quienes como empleados de un comerciante o empresario, venden mercaderías, cobran créditos y, en general, realizan los actos o contratos determinados en el respectivo contrato. Perderán la calidad de empleados si acuerdan negocios por cuenta propia o representan a más de un empresario o empleador en la misma plaza o rama de la actividad mercantil, a menos que cuente con la autorización y/o conocimiento de todos ellos.

El contrato debe celebrarse por escrito, con las formalidades prescritas en este Código, en caso de que faltare esta forma escrita se estará a lo dispuesto en el artículo 32.

Art. 247.- Indicadores de la relación de dependencia.- Son indicadores de la relación laboral:

- 1.- Que el ámbito territorial o personal sea fijado por el principal del negocio.
- 2.- Que las ventas las realice a nombre de su empleador y que exprese el nombre de este.

3.- Que el precio y las condiciones de la venta sean fijados por el empleador.

4.- Que perciba una remuneración. La remuneración del agente viajero será mixta; la suma fija no podrá ser menor de la remuneración básica y la comisión será la que libremente estipulen las partes.

Art. 248.- El riesgo de las operaciones.- El riesgo de las operaciones correrán a cargo del empresario o empleador.

Art. 249.- La jornada de trabajo.- Si el agente viajero no tiene que presentarse diariamente ante el empleador o representante para su ingreso y salida no tendrá derecho a reclamar jornadas nocturna, suplementaria o extraordinaria.

Esto no impide que el agente viajero deba presentarse con la periodicidad estipulada en el contrato a rendir cuentas de sus operaciones y liquidar lo que se le debe por comisiones.

Art. 250.- Los agentes viajeros independientes.- Son agentes viajeros independientes o comisionistas las persona naturales que colocan las mercaderías o efectos de otro, en su propio establecimiento, o por cuenta del principal con la condición de que el contrato no se considerará perfeccionado sino un vez que el propietario de las mercaderías o efectos lo ratifique, en este caso la ratificación obliga al comprador y al representado por el agente, como si ellos hubieran pactado directamente.

Art. 251.- Las relaciones del comerciante y el agente.- Las relaciones del comerciante y del agente viajero independiente se rigen por las normas del contrato de comisión mercantil, salvo lo dispuesto en los siguientes artículos.

Art. 252.- Libertad del agente viajero independiente.- El agente viajero independiente tendrá completa libertad para dedicarse a toda clase de negocios, salvo cuando se haya estipulado otra cosa en el contrato, caso en el cual se estará a lo libremente estipulado.

Art. 253.- Remuneración.- La remuneración del agente viajero independiente sea fija, a comisión o mixta será libremente estipulada, sin embargo gozará de los privilegios de la remuneración del trabajo dependiente y de habersele concedido exclusividad en determinado ámbito territorial o personal, especial, tendrá derecho a la comisión sobre los negocios que realice su representado personalmente o por medio de otros agentes.

Art. 254.- Terminación del contrato.- El contrato con el agente viajero independiente terminará de acuerdo a lo que se haya estipulado en el contrato y, a falta de estipulación, mediante desahucio notificado con treinta días de anticipación, pero de haber plazo el o la

agente viajero independiente tendrá derecho a una indemnización igual al cincuenta por ciento de la remuneración de todo el tiempo que a la fecha de la terminación del contrato faltare para al vencimiento del plazo estipulado.

Parágrafo II

De los Agentes de Seguros

Art. 255.- Concepto.- Los Agentes de seguros son las personas naturales que a nombre de una empresa de seguros se dedican a gestionar y obtener contratos de seguros. Estos contratos deben celebrarse por escrito y los agentes no podrán prestar sus servicios a más de una empresa por la misma clase o rama de seguros.

Los agentes de seguros que tengan como actividad obtener contratos de seguros para mas de una empresa de seguros se rigen, en todo por un contrato mercantil de Agenciamiento y los reglamentos de la Superintendencia de Bancos y Seguros.

Art. 256.- Requisitos para trabajar como agentes de seguros.- Para ejercer la actividad de agente de seguros, la persona debe obtener previamente la credencial de la Superintendencia de Bancos y Seguros, para lo cual el representante legal de la empresa empleadora la solicitará adjuntando el respectivo contrato de trabajo, legalmente inscrito en la inspección de trabajo y la certificación de que el trabajador o trabajadora es capaz e idónea para el trabajo en la correspondiente rama de seguros.

Art. 257.- Las cláusulas prohibidas.- El contenido del contrato de trabajo será el prescrito en este Código y en los reglamentos que, para el efecto, expida la Superintendencia de Bancos y Seguros, pero en ningún caso podrán estipular que el agente es solidariamente responsable de las obligaciones para el beneficiario del seguro con la empresa de seguros.

Art. 258.- Jornada de Trabajo.- Si el o la agente de seguros no tiene que presentarse diariamente ante el empleador o representante para su ingreso y salida no tendrá derecho a reclamar jornadas nocturna, suplementaria o extraordinaria.

Esto no impide que el agente de seguros deba presentarse con la periodicidad estipulada en el contrato a rendir cuentas de sus operaciones y liquidar lo que se le debe por comisiones.

Parágrafo III

De los artesanos

Art. 259.- Ámbito y Definiciones.-

1.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, y artesanos autónomos.

2.- Maestro de taller.- Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

El maestro de taller es empleador respecto de sus operarios con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano.

Las relaciones del maestro con los aprendices están reguladas por la Ley de Defensa del Artesano y el respetivo Reglamento y en lo que no estuviere previsto en estos por las disposiciones de este Código sobre los contratos de formación profesional.

Para ser maestro de taller se requiere:

2.1.- Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;

2.2.- Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,

2.3.- 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.

3.-Artesano autónomo.- Se considera artesano autónomo al que ejerce su oficio o arte manual, por cuenta propia, pero sin título de maestro, y sin la inscripción de que habla el numeral anterior.

4.- Operario.- Operario es el trabajador o trabajadora que labora en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz.

5.- Contratista.- La persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista.

Art. 260.- Facultades de artesanos, operarios y aprendices.- Los maestros debidamente titulados y los artesanos autónomos podrán ejercer el artesanado y mantener sus talleres. Los aprendices u operarios podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Art. 261.- 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 Relaciones Laborales.

Declárense 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. 262.- Contrato de trabajo.- Para todos los efectos, repútase contrato de trabajo aquel por el cual un artesano se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el contratista.

Art. 263.- Responsabilidad del artesano.- Todo artesano es responsable de la entrega de la obra que se compromete a ejecutar. Caso de no entregarla el día señalado, el contratista tendrá derecho a la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega. El monto de la rebaja no puede exceder del precio de la obra.

Art. 264.- Normas para el caso de que el contratista no retire la obra.- Si el artesano hubiere concluido la obra dentro del término convenido y el contratista no la retirare dentro de los ocho días siguientes a su vencimiento, se observará estas reglas:

1. El artesano que hubiere suministrado los materiales podrá, a su arbitrio, exigir que se le reciba la obra o venderla por su cuenta. Del producto de la venta devolverá, sin interés, los anticipos y tendrá derecho a una indemnización equivalente al diez por ciento del precio pactado, sea cual fuere el valor en que la vendiere;

2. Si los materiales hubieren sido suministrados en su totalidad por el contratista, el artesano no podrá venderla y la consignará ante el Juez del Trabajo, quien notificará a la otra parte para que la retire pagando su precio. Transcurridos cinco días desde la notificación, dicha autoridad ordenará la venta de la obra en subasta.

Del producto de la venta se pagará al artesano el precio estipulado deducidos los anticipos, más una indemnización del uno por ciento sobre el precio de la obra, por cada día de retardo en el pago. El saldo, si lo hubiere, se entregará al contratista;

3. Si los materiales hubieren sido suministrados por las dos partes, el artesano no podrá vender la obra por su cuenta y deberá consignarla, procediéndose como en el caso anterior. Del producto de la venta se descontará a favor del artesano el valor de sus materiales.

Si el valor de los materiales proporcionados por el artesano fuere considerablemente superior al de los suministrados por el contratista, el juez podrá ordenar la venta después de tres días de hecha la notificación a que se refiere el inciso primero del numeral anterior;

4. En los casos de las reglas 1 y 3 de este artículo, el contratista podrá retirarla en cualquier tiempo antes de la venta, pagando al artesano el precio pactado y la correspondiente indemnización; y,

5. Para la subasta de la obra, el juez nombrará a un perito que la avalúe, dará aviso por la prensa señalando el día de la subasta y procederá a la venta sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

Art. 265.- 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. 266.- Falta de estipulación del precio.- Si los contratantes no hubieren estipulado precio regirá el corriente en la plaza para la misma especie de obra, o se lo fijará por avalúo pericial.

Art. 267.- 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. 268.- 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. 269.- Alegación de nulidad.- La nulidad podrá ser alegada según las reglas del Derecho civil, por cualquiera de las partes.

Tampoco se aplicarán las normas del juramento deferido, como medio de prueba.

Art. 270.- Obligaciones de los artesanos calificados.- Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código.

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos, con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

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

Art. 271.- Indemnizaciones.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social atenderá a las indemnizaciones por accidentes y demás prestaciones a que tuvieren derecho los maestros y 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.

CAPITULO VIII

TRABAJO EN EMPRESAS DE TRANSPORTE

Art. 272.- Ámbito y definiciones.-

1.- Las normas de este Capítulo comprenden:

1.1.- A las empresas privadas y públicas de transporte, incluidos el Estado, gobiernos autónomos descentralizados, regímenes especiales y más instituciones del Estado;

1.2.- A los agentes diplomáticos o consulares;

1.3.- A las personas que usen sus vehículos sin fines de lucro;

Estas normas se refieren a los conductores y más trabajadores o trabajadoras que laboran en actividades de transporte de personas y de carga.

2.- Trabajadores de transporte son los que sirven en la conducción de las máquinas y en actividades conexas que sirven para el transporte de carga o de pasajeros por aire, tierra y agua.

No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables y que, en consecuencia, tengan el título o licencia legalmente obtenida.

Parágrafo I

Normas Comunes

Art. 273.- Porcentaje de trabajadores nacionales.- En las empresas de transporte que operan con matrícula o licencia ecuatoriana, el personal de trabajadores y trabajadoras estará integrado, en su mayoría por ecuatorianos.

Art. 274.- Libreta del trabajador de transporte.- Todo trabajador y trabajadora que labore en tareas de conducción de las máquinas de transporte deberá estar provisto de una libreta o carne legalmente conferido y en el que conste:

1. El nombre y la edad del trabajador o trabajadora;

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 de la licencia, breve o autorización de manejo.

Art. 275.- Obligatoriedad de la libreta.- El empleador no podrá ocupar trabajadores que carezcan de licencia, libreta o carne.

Será obligación del conductor llevar los documentos que lo autorizan conducir, bajo multa que le impondrá la autoridad competente.

Art. 276.- Prohibición de traslado.- Los trabajadores o trabajadoras 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 colectivo o individual de trabajo.

Art. 277.- Causas especiales de despido.- Además de las causas fijadas en este Código para despedir legalmente al trabajador o trabajadora, las siguientes son faltas graves que autorizan el despido, previo el visto bueno, con suspensión de las relaciones laborales mientras se tramita el visto bueno:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Inobservar las normas que regulan el trabajo en empresas de transporte y las especiales de la empresa, legalmente aprobados, tendentes a evitar accidentes.

Art. 278.- La reglamentación del trabajo en el transporte.- Para la reglamentación de la jornada de trabajo, vacaciones y descansos, remuneraciones y más derechos del trabajador o trabajadora debidos por su trabajo se constituirán sendas comisiones integradas por funcionarios del Estado, representante de los sindicatos de trabajadores y gremios de empresarios.

En todo caso, el trabajador podrá negarse a trabajar cuando la empresa de la que dependa no tuviere el vehículo en condiciones adecuadas para el transporte o que ponga en peligro su vida o la de los pasajeros.

Normas específicas

Art. 279.- Normas específicas para el transporte.- Para la reglamentación de la jornada de trabajo, vacaciones y descansos, remuneraciones y más derechos del trabajador o trabajadora debidos por su trabajo se constituirán sendas comisiones integradas por funcionarios del Estado, representantes de los sindicatos de trabajadores y de gremios de empresarios.

Art. 280.- Normas específicas para el transporte por tierra.- La Comisión Sectorial para la fijación y revisión de las remuneraciones de trabajo de transporte por tierra que se realice para las empresas, instituciones y personas previstas en el art. 272, será la encargada de reglamentar las materias de que trata el artículo anterior para los trabajadores y trabajadoras del transporte por tierra.

Art. 281.- Normas específicas para el transporte aéreo.- En el trabajo del transporte por aire se estará a las siguientes disposiciones:

1.- En el trabajo del transporte por aire se aplicarán los instrumentos internacionales sobre la materia de los que sea parte el Ecuador y en especial el Convenio de Chicago.

2.- Para la regulación de la jornada de trabajo, periodo de descanso, vacaciones, fijación de las remuneraciones y más prestaciones por el trabajo de transporte por aire, así como cualquier cuestión que involucre los intereses sociales y económicos de los trabajadores y trabajadoras se constituirá una comisión integrada por el Ministerio de Relaciones Laborales o su delegado, por un representante de las empresas de Aviación Civil que operan en el Ecuador, por un delegado de FEDTA. A esta comisión se agregará el Director General de Aviación Civil o su delegado cuando se vayan a tratar cuestiones técnicas relacionadas con el cumplimiento de normas de la aviación.

3.- La revisión de las remuneraciones y demás prestaciones económicas se realizará el último trimestre de cada año y regirá desde el 1 de enero del año siguiente. El descanso de la tripulación, sin distinción alguna, en los vuelos de ocho o más horas de duración será horizontal, puesto que el descanso sentado o en otra posición que no permita acostarse al o a la tripulante es atentatorio a la dignidad y a la salud de la persona.

Art. 282.- Normas específicas para el transporte por agua.- El trabajo en las empresas de transporte por agua será regulado por sus leyes propias.

CAPITULO IX

DEL TRABAJO AGRÍCOLA

Art. 283.- Ámbito y definiciones.- Las disposiciones de este capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola. El empleado agrícola estará sujeto en todo a las normas generales del Título II este Código.

1.- Empresario o empleador agrícola es la persona natural o jurídica que, con fines de lucro, se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, en actividades agrícolas, pecuarias, forestales, florícolas, avícolas, apícolas, piscícolas y otras similares, que dirija por su cuenta y riesgo la empresa, con o sin la colaboración de administradores, sea que éstos tengan o sea que no tengan su representación.

Estarán incluidos en el presente régimen, los empresarios o empleadores, cualquiera que sea el lugar en que se dediquen a la manipulación y el almacenamiento de cereales, oleaginosos, legumbres, hortalizas, semillas u otros frutos o productos agrarios salvo cuando se realizaren en establecimientos industriales, el empaque de frutos y productos agrarios propios o de otros productores.

2.- El obrero agrícola puede ser: jornalero o destajero.

2.1.- Jornalero es el trabajador que presta sus servicios en labores agrícolas, por una remuneración estipulada para cada jornada o día de trabajo, sin que por ello el contrato deje de ser por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o por cualquiera de las otras modalidades contractuales previstas en los artículos 24, 27 y 28 de este Código. El pago de la remuneración deberá hacerse por semanas, quincenas, pero no más de mensualidades.

2.2.- Destajero.- Destajero es el que trabaja por unidades de obra, mediante la remuneración convenida para cada una de ellas, sin menoscabo del derecho a la estabilidad y remuneración básica garantizadas en este Código.

2.3.- El trabajo por tareas.- Cuando el trabajo se realice por tareas, es decir cuando en cada jornada de trabajo, el trabajador o trabajadora deba realizar la cantidad de trabajo, fijada por el empleador en unidades de obra, de superficie, volumen, etc., el Inspector del trabajo podrá reducirlas a límites razonables si hubiere motivo.

Art. 284.- Prohibiciones.- Es prohibido el trabajo permanente de la mujer durante el período de descanso por maternidad.

Art. 285.- Salud, Seguridad y Protección.- El trabajo agrícola deberá realizarse en el ambiente o medio conforme con las normas de seguridad industrial y salud ocupacional, sobre todo las tendentes a evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

El centro de trabajo dispondrá como mínimo de una unidad sanitaria compuesta de inodoro, lavamanos y ducha. Los lavamanos y duchas serán provistos de agua potable, dotados de jabón en cantidad suficiente para la completa higienización personal.

Cuando por razones derivadas de las formas operativas propias del trabajo o lugares del trabajo, fuere necesario el uso de ropa de trabajo y elementos de seguridad o protectores personales, los mismos serán suministrados por el empleador, sin costo para el trabajador o trabajadora.

Cuando el trabajador o trabajadora deba realizar tareas peligrosas para su salud, el empresario o empleador está obligado a proporcionarle información y capacitación para sortear los peligros, organizar adecuadamente las formas de trabajo y suministrar los elementos de protección personal que fueren necesarios.

Art. 286.- Botiquín.- El empleador deberá disponer en forma permanente y en el lugar de trabajo de un botiquín de primeros auxilios, que contará como mínimo con los medicamentos determinados en el reglamento interno de la empresa, el contrato colectivo o los fijados por el inspector del trabajo. En las provincias de la costa y de la Amazonía no puede faltar suero antiofídico.

Art. 287.- Vivienda y alimentación.- Cuando la relación laboral comprenda las prestaciones de alojamiento y alimentación que deben ser proporcionadas por el empresario o empleador. Esta obligación de proveerlas se cumplirá en condiciones adecuadas y suficientes. El precio de estas prestaciones no puede deducirse en todo o en parte, de la remuneración básica y cuando la remuneración convenida sea mayor que la básica el precio del alojamiento y alimentación no será superior al 10% de la suma que supere la remuneración básica.

Estas prestaciones forman parte de la remuneración para todos los efectos previstos en este Código.

Art. 288.- Requisitos de la Vivienda.- La vivienda que se provea al trabajador o a la trabajadora permanente, teniendo en cuenta las características de cada zona, deberá cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- 1.- Condiciones de seguridad, salud, abrigo e iluminación conformes con las exigencias de la seguridad industrial y salud ocupacional-
- 2.- Ambientes de tamaño adecuado y de acuerdo a la composición del núcleo familiar, con separación de cuartos para los padres e hijos e hijas mayores de doce años;
- 3.- Cocina-comedor;
- 4.- Baños dotados para atender a las necesidades del personal y su familia.
- 5.- Separación completa de los lugares de crianza, guarda o acceso de animales y de aquellos en que se almacenare a productos de cualquier especie.

Art. 289.- Traslado.- Cuando el trabajador o trabajadora tuviere que trasladarse, para trabajar a un lugar distinto del de su residencia habitual, el empresario o empleador tendrá a su cargo los gastos de su traslado, del de su grupo familiar y pertenencias y los de regreso del lugar de trabajo al de su residencia habitual, cuando el trabajador o trabajadora decidiera libremente el regreso, cuando se termine el contrato legalmente.

Art. 290.- Obligaciones del trabajador o trabajadora.- Es obligación del trabajador o trabajadora utilizar y mantener en perfecto estado de conservación e higiene la vivienda y todos los elementos de protección personal que le proveyere el empleador para el cuidado de su salud e integridad física, debiendo devolverlos en tales condiciones, salvo el deterioro natural causado por el normal uso.

Parágrafo I

De los jornaleros y destajeros

Art. 291.-Obligaciones del obrero agrícola.- Son obligaciones propias del obrero agrícola, sea jornalero o sea destajero, además de las comunes a todo trabajador:

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;
2. Devolver los útiles que se le hubieren entregado;
3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, no será responsable de su destrucción o pérdida, salvo cuando fuere evidente el dolo;
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. 292.- Prohibición a los empleadores agrícolas.- Son prohibiciones específicas de los empresarios o empleadores agrícolas, además de las comunes a todo empresario o empleador:

- 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.

CAPITULO X

DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

El contrato de trabajo de investigación

Art. 293.- Los trabajos que comprende.- Por el contrato de trabajo de producción intelectual el trabajador se compromete la producción literaria, artística, invenciones de productos o procedimientos, en todos los campos de la tecnología, modelos de utilidad, dibujos y modelos industriales, esquemas de trazado, circuitos integrados, obtención vegetales y, en general, la prestación de servicios para actividades de investigación para la invención de productos garantizados por la Ley y Tratados de Propiedad Intelectual.

Art. 294.- Las invenciones de empresa.- El producto obtenido bajo relación de dependencia laboral es de propiedad del empleador, salvo las especificidades prescritas en los artículos siguientes.

Son asimismo del empleador los inventos derivados de la organización, métodos y procedimientos del, así como de las instalaciones de los talleres y centros de trabajo no imputables a ninguna persona en particular.

Art. 295.-Las invenciones personales.- Pertenecen al trabajador o trabajadora las invenciones que se deben a la personalidad o esfuerzo privado del trabajador aunque para ello se haya servido de las herramientas e instalaciones de la empresa, a condición de que no quepan en los productos previstos en el contrato de trabajo.

Sin embargo, el empleador tendrá derecho a obtener la patente siempre que pague al trabajador o trabajadora una remuneración única y equitativa, fijada, a falta de acuerdo, por el Instituto Ecuatoriano de la Propiedad Intelectual –IEPI- para lo cual tendrá en cuenta la información y medios de la empresa, la aportación del trabajador o trabajadora, lo mismo que la aportación del importancia industrial y comercial de la invención patentada.

En todo caso, el trabajador podrá exigir que se identifique al producto con su nombre como inventor.

Art. 296.- Las invenciones cualificadas.- Cuando el invento represente un aporte excepcional a la ciencia y/o a la innovación tecnológica o reporte un beneficio extraordinario para el empleador, éste deberá reconocer al trabajador o trabajadora una participación equitativa en esos beneficios, que puede consistir en una remuneración única fijada como en el artículo anterior. Así mismo, el inventor tendrá derecho para exigir que el producto se identifique con su nombre como inventor.

CAPITULO XI

DE LOS TRABAJADORES DE LA PESCA

El Trabajo en la pesca

Art. 297.- Certificado médico.- Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca y de pescadores, si no presenta un certificado que acredite su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado. Este certificado deberá ser otorgado por el especialista del IESS o por uno del lugar autorizado por el IESS, en la provincia respectiva.

Art. 298.- El trabajo en la pesca artesanal.- El trabajo en la pesca artesanal se regirá por el reglamento que, previa consulta con las organizaciones de los trabajadores y de los artesanos expedirá el Ministerio de Relaciones Laborales teniendo en cuenta el tipo de embarcación, la cuantía del capital necesario, el número de trabajadores dependientes y los pormenores que la actividad requiera en los diferentes puertos de pesca del Ecuador.

El Ecuador al ratificar los convenios o tratados internacionales sobre el trabajo en la pesca formulará las reservas o excepciones permitidas en el respectivo instrumento, para salvar la pesca artesanal tanto como fuente de trabajo como medio de producción.

Art. 299.- La remuneración en la pesca comercial.- En la pesca comercial, el pescador percibirá la remuneración mínima sectorial en dinero y cualquiera otro pago en dinero o en el producto de la pesca se tendrá como complementaría que sumada a la mínima constituyen la remuneración total que servirá de base para calcular todas las prestaciones que dependen de ella, como fondo de reserva, décima-tercera o bono navideño, décima-cuarta, vacaciones y los recargos por jornada extraordinaria y otros similares.

Art.300.-Inspección del trabajo.- Semestralmente, la autoridad competente del Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con la del IESS dispondrá la inspección de los buques de pesca a cargo de un equipo multidisciplinario para constatar:

1.- Que cuenten con dotación suficiente para garantizar la navegación y operaciones se efectúan en condiciones que garanticen la seguridad, salud, respeto a la dignidad de la tripulación y de los pescadores a bordo.

2.- Que los trabajadores gocen de descansos regulares y suficientes para preservar su salud y seguridad y que las jornadas de trabajo no perjudiquen la salud ni la integridad de la persona de los tripulantes y pescadores.

3.- Que los buques cuenten con locales y espacios adecuados y decentes para el alojamiento, alimentación y descanso de la tripulación y pescadores.

4.- Que el alojamiento y cocina tengan lugar en locales que cuenten con las debidas garantías de higiene y seguridad para la salud, descanso y comodidad de la tripulación y pescadores.

5.- Que el buque cuente con equipos y suministros médicos suficientes, en proporción al número y peligros del trabajo; y,

6.- En general, los buques garanticen condiciones de trabajo decente y conforme con la condición humana de los miembros de la tripulación, pescadores y más personas que permanezcan a bordo.

CAPITULO XII

DEL FONDO DE RESERVA

Art. 301.- El derecho al fondo de reserva.- Los empleadores o empresarios tienen la obligación de reconocer mensualmente a sus trabajadoras y trabajadores que laboren bajo su dependencia y que hayan superado el período de prueba determinado en el artículo 23 de este Código, el fondo de reserva en el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración total que perciba la persona trabajadora.

Este fondo de reserva el empleador o empresario deberá depositarlo en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social BIESS, en la cuenta de ahorro individual y de capitalización que para tal efecto abrirá en el Banco.

El 8,33 % mensual por concepto de fondo de reserva será calculado del promedio anual de la totalidad de la remuneración percibida por la persona trabajadora, en el año anterior. Para este efecto, la remuneración comprenderá todos los componentes previstos en este Código.

Art. 302.- Destino del fondo de reserva.- Los valores correspondientes al fondo de reserva depositados por el empleador mensualmente en la cuenta de ahorro individual de capitalización de la persona trabajadora en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, BIESS, se destinarán a los procesos de inversión que determine el BIESS, cumpliendo los principios de seguridad, rentabilidad y liquidez, para su capitalización correspondiente.

Los valores capitalizados en las cuentas de ahorro individual de las personas trabajadores del BIESS, se destinarán a elección del beneficiario a los siguientes fines:

- 1.- A la financiación de la jubilación complementaria que otorga el IESS, paralelamente a la jubilación general a sus afiliados, en los términos que establece la Ley de Seguridad Social.
- 2.- A la devolución periódica de los valores capitalizados cada tres años, a favor de la persona trabajadora titular de la cuenta de ahorro individual y de capitalización.

Art. 303.- Apertura de Cuentas de Ahorros.- El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social BIESS, estará obligado a la apertura de una cuenta de ahorro y capitalización individual de las trabajadoras y de los trabajadores que tengan derecho al fondo de reserva, en la cual se depositarán mensualmente el porcentaje de su remuneración total que se encuentra establecida en el artículo 287 de este Código.

Art. 304.- Solidaridad en el pago del fondo de reserva.- En todos los casos por los que otra persona natural o jurídica asume la condición de empleador, en la empresa privada o pública, industria, negocio o actividad productiva que genere empleo, el sucesor estará solidariamente obligado a continuar cancelando el fondo de reserva, en las condiciones determinadas en este Código y en las normas de la Ley de Seguridad Social.

Art. 305.- Garantías del fondo de reserva.- Los valores depositados en las cuentas individuales de ahorro y capitalización del fondo de reserva en el BIESS., no podrán ser embargados o retenidos por ningún concepto. Este derecho a percibir el fondo de reserva no podrá ser materia de cesión, renuncia en todo o en parte, ni se admitirá compensación o limitación alguna, sino que deberá cumplirse obligatoriamente por parte del empleador en el depósito mensual del monto determinado por concepto del fondo de reserva en el BIESS.

Art. 306.- Incumplimiento del pago del fondo de reserva.- Si el empleador incumpliere el pago del fondo de reserva a la persona trabajadora, esta tendrá derecho a reclamar su cancelación por las autoridades administrativas de la inspección del trabajo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mediante la acción coactiva que la ejercerá el IESS con el

pago del valor total del fondo de reserva, más los intereses, multas y recargos que se determinen para el procedimiento coactivo y la mora patronal, valores que serán depositados en la cuenta de ahorro individual y de capitalización que para el efecto abrirá el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social BIESS a favor de la persona trabajadora.

CAPITULO XIII

JUBILACION PATRONAL

Art. 307.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a percibir la jubilación patronal paralelamente a la jubilación ordinaria que otorga el IESS a sus afiliados, cuando cumplan los siguientes requisitos:

- 1.- Haber trabajado en forma continua o interrumpida por lo menos 25 años;
- 2.- Acogerse a la jubilación del IESS, cumpliendo los requisitos determinados en la Ley de Seguridad Social;

Art. 308.- Constitución del fondo de jubilación patronal.- Los empleadores y empresarios tienen la obligación de depositar desde el primer día de labor de sus trabajadoras o trabajadores, el valor del 10% de su remuneración mensual total, en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para financiar el fondo de jubilación patronal, en una cuenta individual distinta e independiente de los fondos y reservas destinadas para el otorgamiento de las prestaciones de la seguridad social. de conformidad con lo dispuesto en su Ley.

Este fondo que se irá acumulando conforme se produzcan los depósitos de empleadores y empresarios de las remuneraciones de sus trabajadoras o trabajadores, servirá para la determinación de la pensión mensual cuyo monto será establecido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de conformidad con sus normas internas, y de acuerdo con los estudios técnicos actuariales y la expectativa de vida determinado por la Institución Pública competente.

En el caso de la terminación del contrato de trabajo, por cualquiera de las causas legales previstas en este Código, fenece la obligación del empleador o empresario de continuar entregando este porcentaje al fondo de jubilación patronal.

Si la trabajadora o el trabajador es nuevamente contratado por otro empleador o empresario, tiene derecho a que se continúe depositando en el IESS los valores determinados para el fondo de jubilación patronal, en los porcentajes y condiciones conforme quedan determinados en el primer inciso de este artículo.

Art. 309.- Derecho a la Jubilación Patronal Global.- La jubilada o jubilado tienen derecho a solicitar a su empleador o empresario que reemplace el pago mensual de la jubilación patronal, por la entrega de 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.

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.

Art. 310.- Derecho preferente.- El fondo global correspondiente a las pensiones jubilares patronales, a que tiene derecho una trabajadora o trabajador jubilado, será considerado con el carácter de derecho preferente, en los caso de liquidación de empresas o prelación de créditos, sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, por y sobre los hipotecarios y cualquier otro crédito que se considere preferente.

Art. 311.- Caso de fallecimiento de una trabajadora o trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere una trabajadora o 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.

Art. 312.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

TITULO III

DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CÁPITULO I

DE LOS SINDICATOS Y OTRAS ORGANIZACIONES LABORALES, DEL CONTRATO COLECTIVO Y DE SU NEGOCIACIÓN, DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE LA HUELGA

Parágrafo I

De los sindicatos y de las organizaciones laborales

Art. 313- Del derecho y la libertad sindical.- Los trabajadores y trabajadoras, sin ninguna distinción ni discriminación y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir los sindicatos que estimen convenientes, afiliarse o retirarse de ellos, con observación de la ley y de los estatutos de las respectivas organizaciones. Los sindicatos podrán ser de profesiones, especialidades u oficios, de empresa (instituciones) y de industria o por rama de actividad o producción de las empresas, o de cualquier otra especie, según prefieran los trabajadores y trabajadoras.

Los trabajadores y trabajadoras que cesen en el trabajo, por cualquier causa, podrán continuar afiliados al sindicato al que pertenecían antes o afiliarse al sindicato de su preferencia; pero no podrán constituir sindicatos con solo desocupados o cesantes, sin perjuicio de su derecho de asociación.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos o por cuenta propia podrán afiliarse a los sindicatos legalmente constituidos, sin perjuicio de constituir organizaciones para la defensa y mejoramiento de sus específicas condiciones de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras con títulos profesionales, académicos o de especialidad podrán afiliarse al sindicato de su elección o participar con trabajadores o trabajadoras dependientes en la constitución de un sindicato. La militancia sindical no será impedimento para pertenecer a una organización o gremio propio de su profesión.

Las y los trabajadores mayores de quince años, y los extranjeros o extranjeras gozan del mismo derecho y libertad sindical que los ecuatorianos mayores de edad.

Art. 314.- De las uniones sindicales.- Los sindicatos tendrán derecho para unirse y constituir federaciones y estas en confederaciones; las unas y las otras podrán además formar cualesquiera otras formas de uniones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas, o de las organizaciones internacionales de trabajadores.

Los sindicatos y demás organizaciones de trabajadores y/o trabajadoras no podrán ser suspendidos ni disueltos sino mediante procedimiento judicial, en juicio oral y ante el juez del trabajo.

Art. 315.- De la acción constitucional de protección.- Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar la libertad sindical o a impedir o entorpecer el ejercicio de este derecho. Los actos de la autoridad pública que limiten, impidan o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical o surtan estos efectos podrán ser impugnados mediante la acción constitucional de protección.

Igualmente queda prohibido todo acto de injerencia del empleador o de las organizaciones de empresarios o empleadores en los sindicatos, federaciones o confederaciones, ya se produzca esta directamente, o por intermediarios de cualquier género. Sus actos podrán ser impugnados asimismo mediante la acción constitucional de protección.

En ambos casos se podrá demandar por cualquier dirigente de un sindicato, federación o confederación mediante la acción constitucional de protección, el respeto a la autonomía sindical y la reparación integral de los perjuicios.

El Juez, a petición de parte o de oficio, de creerlo necesario, en su primera providencia dispondrá el cese o la suspensión temporal de la ejecución de los actos impugnados.

Art. 316.- De los fines del sindicato y sus uniones.- Son fines del sindicato, y le corresponden aunque nada dijera, al respecto, el estatuto.

1.- Defender y mejorar los derechos de los trabajadores y trabajadoras en las relaciones laborales y emplear para el efecto el contrato colectivo de trabajo, el conflicto colectivo de trabajo y la huelga, en los términos establecidos en esta ley;

2.- Intervenir como parte en los procesos de negociación y en los conflictos colectivos contemplados en la Ley;

- 3.- Realizar el seguimiento y control de cumplimiento y aplicación de los contratos colectivos, actas transaccionales o sentencias dictadas en los conflictos colectivos, que interesen a sus afiliados;
- 4.- Representar a sus afiliados judicial y extrajudicialmente, sobre todo en los conflictos individuales de trabajo, cuando el trabajador o trabajadora no prefiera reclamar sus derechos por sí mismo; y,
- 5.- Resolver de conformidad con su estatuto, los incidentes y conflictos que se suscitaren con sus afiliados, sea de estos entre sí o con el sindicato, con la directiva o sus miembros. Los reclamos que versen acerca de las políticas sindicales o las acciones del sindicato, serán discutidos y resueltos en asamblea general.
- 6.- Mejorar la condición económica y social de sus afiliados;
- 7.- Capacitar y actualizar profesionalmente de modo permanente a sus miembros;
- 8.- Participar activamente en la organización del mercado de trabajo; y,
- 9.- Los demás que fije el estatuto.

Art. 317.- De la constitución del sindicato.- Para constituir un sindicato será necesario que, por lo menos, quince trabajadores y/o trabajadoras se reúnan en asamblea, decidan libremente constituirlo y aprueben en una sesión el estatuto. Los trabajadores o trabajadoras que, por cualquier motivo, no pudieren concurrir a esta asamblea podrán designar, mediante carta, su representante; este puede ser uno cualquiera de los asistentes u otra persona designada. Una misma persona no podrá representar a más de tres trabajadores o trabajadoras a la vez.

Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias, sucursales o centros de trabajo en diferentes lugares del país, los trabajadores y/o trabajadoras podrán, a su elección, constituir un sindicato en cada lugar. Podrán también constituir un solo sindicato, en cuyo caso, los de cada lugar designarán un representante por lo menos por cada diez trabajadores, para que a nombre de todos, concurran a una asamblea única constitutiva, y en esta decidan la constitución del sindicato único y la aprobación del estatuto.

Art.318.- De las empresas de actividades múltiples.- Si la institución, empresa o empleador tuviere varias secciones, cada una de las cuales se dedicara a diferentes actividades conexas o complementarias, como una para la producción de materia prima, otra para el procesamiento de ella, una tercera para la comercialización, etc., los

trabajadores y/o trabajadoras de cada sección podrán optar por constituir sendos sindicatos o constituir un solo sindicato en la forma prevista en el artículo anterior.

Esta misma disposición se aplicará en el caso de empresas, agencias, sucursales o centros de trabajo vinculados, ya sea en infraestructura física, administrativa, financiera u otras.

Art. 319.- De las clases de sindicatos.- Los trabajadores y trabajadoras podrán constituir la clase de sindicato que estimen conveniente; las clases más comunes, pero no las únicas serán:

- 1.- El sindicato de profesiones u oficios, que asocia a los trabajadores y/o trabajadoras de la misma profesión, especialidad u oficio;
- 2.- Los de empresa, que asocian a los trabajadores y/o trabajadoras que prestan servicios en la misma institución o empresa, cualquiera que sea la profesión, especialidad u oficio; y,
- 3.- Los sindicatos de industria o rama de la producción, que asocian a los trabajadores y/o trabajadoras que laboran en la misma rama de la industria o rama de la producción, cualquiera que sea la institución, empresa, profesión, especialidad u oficio.

En caso de existir más de un sindicato que demande la representación colectiva de los trabajadores y/o trabajadoras de la profesión, especialidad u oficio, de la institución, empresa o rama de la industria o de la producción, prevalecerá el más representativo y se tendrá por tal el que tenga como afiliados al mayor número de trabajadores.

Art. 320.- De las garantías para constituir el sindicato.- Los trabajadores y/o trabajadoras no podrán ser despedidos ni desahuciados, salvo por las causas del artículo 139 de este Código y previo visto bueno, desde el momento en que no menos de tres promotores notifiquen al empleador o empleadores, a través del inspector del trabajo, que han iniciado el procedimiento para constituir un sindicato y que, para el efecto, realizarán las reuniones, viajes y gestiones necesarias, para preparar el proyecto de estatuto y reunir la asamblea constitutiva.

El trabajador y/o trabajadora que fuere despedido o desahuciado con violación del inciso anterior, tendrá derecho a demandar mediante acción de protección la restitución al puesto de trabajo y las remuneraciones que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de su restitución al puesto del trabajo del que hubiere sido despedido u otro equivalente con aceptación del trabajador o trabajadora. Si por cualquier causa fuera imposible restituirle al puesto de trabajo el empleador pagará al perjudicado, además de las remuneraciones aquí prescritas, una indemnización equivalente al ciento por ciento de esta

remuneración o, a elección del trabajador o trabajadora, la indemnización prescrita en este Código para el despido intempestivo.

La violación de este precepto constituirá atenta contra la libertad sindical y será sancionada como tal por el Código Penal.

Art. 321.- De las garantías para dirigentes sindicales.- El empleador no podrá despedir intempestivamente ni desahuciar al trabajador y/o trabajadora miembro de la directiva del sindicato. Si lo hiciera, le indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de las establecidas para el despido intempestivo. 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 y/o trabajadoras de una misma institución o empresa, como a los de las constituidas por trabajadores y/o trabajadoras de diferentes instituciones o empresas.

En caso de que el empleador incurriera en mora de hasta treinta días en el pago, el trabajador y/o trabajadora directamente, o el sindicato podrán exigirlo judicialmente, y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, este deberá pagar, además de la indemnización, el recargo del ciento por ciento, del cual el cincuenta por ciento será para beneficio exclusivo del sindicato.

El juez retendrá, de oficio, y entregará el recargo al sindicato, así no hubiere intervenido en el litigio.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 139 de este Código, previo visto bueno.

Art. 322.- De la existencia de los sindicatos.- Los sindicatos y más organizaciones de trabajadores y/o trabajadoras tendrán existencia desde el día en que se aprueba su constitución en la asamblea constitutiva y gozarán de personalidad jurídica desde el momento en que los promotores o la directiva democráticamente elegida en la asamblea, deposite en la inspección del trabajo de la provincia en la que tenga su domicilio la organización, los documentos previstos en el artículo siguiente.

Los actos realizados y los contratos celebrados por los promotores durante el período de constitución lo mismo que los realizados y celebrados por la directiva desde el momento de la constitución del sindicato u organización hasta la fecha en que adquiera personalidad jurídica, tendrán toda validez y serán tenidos por actos y contratos del sindicato.

Art. 323.- De los requisitos para el registro del sindicato.- Para obtener el registro contemplado en el artículo anterior, los promotores o la directiva elegida en la asamblea constitutiva depositarán en la inspección del trabajo de la provincia en la que tenga fijado su domicilio el sindicato, los documentos siguientes:

1.- Un ejemplar del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes y copia certificada por el secretario de actas y comunicaciones mediante las cuales los trabajadores y/o trabajadoras que no hubieren podido concurrir a la asamblea constitutiva hayan designado sus representantes. Los que no supieren firmar dejarán impresa su huella en el acta o en la comunicación;

Art. 324.- Del contenido del estatuto.- El estatuto deberá contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1.- Denominación y domicilio del sindicato;

2.- Representación legal, judicial y extrajudicial;

3.- Composición de la directiva y forma de organizarla, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimiento de remoción;

4.- Obligaciones y derechos de sus miembros;

5.- Condiciones para la admisión de nuevos miembros. Se garantizará el derecho del trabajador o trabajadora a ingresar al sindicato, a condición de que cumpla sus estatutos.

Para pertenecer a cualquier sindicato legalmente constituido, será indispensable una solicitud en la que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere pertenecer a él;

6.- Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las mismas.

En las instituciones o empresas donde exista un sindicato, aun los trabajadores y/o trabajadoras no sindicalizados estarán obligados a pagar la cuota ordinaria, estatutariamente fijada para todos los empleados.

De existir más de un sindicato o asociación profesional en una misma institución o empresa, la cuota de estos trabajadores será entregada al sindicato o comité de empresa más representativo;

7.- Falta y sanciones disciplinarias, motivos y procedimiento de expulsión. En todo caso, la expulsión estará garantizada por el recurso de apelación para ante el inspector del trabajo de la provincia en donde tenga su domicilio el sindicato;

8.- Frecuencia mínima de las reuniones de la asamblea general ordinaria y requisitos para convocar a reunión de asamblea general extraordinaria, así como la forma y condiciones para convocarlas e instalarlas en sesión;

9.- Fondos, bienes, adquisición, enajenación y administración, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y rendición de cuentas; y,

10.- Casos de extinción voluntaria del sindicato y modo de efectuar su liquidación.

En todo caso de extinción de un sindicato, el saldo de sus bienes, una vez satisfechas todas sus obligaciones, pasará al fondo de apoyo a la huelga del sindicato, federación o confederación al que perteneció, a elección de sus miembros; y,

11.- Las demás que la asamblea general haga constar en los estatutos.

Art. 325.- De la integración de las directivas.- La directiva de los sindicatos deberá estar integrada únicamente por sus miembros, siempre con respeto de la pluralidad de sus oficios o profesiones, centros de trabajo, institución, empresa y lo prescrito en el numeral 3 del artículo anterior.

El registro de la directiva de las organizaciones sindicales se realizará en el libro que lleven para el efecto las inspecciones del trabajo, siempre que representen la decisión de la mayoría de los miembros de dichas organizaciones.

Art. 326.- Del registro del sindicato.- Recibida la documentación establecida en el artículo anterior, el inspector del trabajo procederá a registrar el sindicato en el libro de sindicatos y organizaciones laborales que llevará bajo su responsabilidad, con la certificación de que el sindicato ha adquirido personalidad jurídica desde la fecha en que se presentó dicha documentación; sin embargo, la autoridad podrá proceder en los términos de los siguientes numerales:

1.- De ser incompleta la documentación presentada, el inspector ordenará que se la complete con determinación de cuáles son los documentos o requisitos que faltan, en el término de 15 días, el mismo que podrá ampliarse a petición de la organización sindical;

2.- Asimismo, de encontrar que las disposiciones del estatuto son violatorias de los derechos y garantías constitucionales o legales, el inspector pondrá en conocimiento de la directiva o promotores, en su caso, el número y materia de tales disposiciones y las normas constitucionales y/o legales con las que son incompatibles para que las enmienden, en el término de 15 días, que podrá ampliarse a petición de la organización sindical.

De haber discrepancia entre la opinión del funcionario y la directiva o de los promotores, el asunto pasará a la resolución del juez del trabajo de la respectiva circunscripción, sobre cuya resolución habrá recurso de apelación para ante la corte provincial correspondiente. La sentencia de la corte provincial será remitida a la Corte Constitucional para los efectos del numeral 6 del artículo 436 de la Constitución de la República; y,

3.- Ninguno de los incidentes de estos dos últimos incisos afectará a la existencia del sindicato que depende únicamente de la decisión adoptada en la asamblea constitutiva de que trata el artículo 313 de este Código, ni será impedimento para su registro; sin embargo, el incumplimiento injustificado del numeral 1 podrá ser sancionado con multa de hasta un décimo de la remuneración básica mensual por cada día de retardo; y el incumplimiento injustificado del numeral 2 será causa para demandar la disolución del sindicato ante el juez del trabajo.

Art. 327. De la reforma del estatuto.- Toda reforma del estatuto será aprobada por la asamblea general de la organización sindical y notificada al inspector del trabajo para su registro, dejando constancia de ella al margen del registro inicial.

A las modificaciones del estatuto les son aplicables las normas del artículo 326 de este Código.

Art. 328. De la protección sindical.- Son nulos de nulidad absoluta los contratos, estipulaciones, actos u omisiones que entrañen desconocimiento o menoscabo del derecho y/o de la libertad sindical; especialmente los que tengan por objeto:

1.- Impedir o dificultar la afiliación del trabajador o trabajadora a la organización sindical de su preferencia u obligarlo o inducirlo a desafiliarse; y,

2.- Despedir, desahuciar o discriminar al trabajador o trabajadora de cualquier manera, sobre todo, en la estabilidad, ascensos o remuneraciones, a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales.

El trabajador o trabajadora perjudicado (a) con el despido o desahucio gozará del derecho prescrito en el artículo 321 de este Código, y a la reparación integral en los casos de discriminación.

El inspector del trabajo será competente para establecer el hecho del despido, desahucio o discriminación y disponer la reparación integral, de su resolución negativa o de negarse el empleador a cumplir su decisión, el trabajador o trabajadora perjudicado podrá recurrir al juez del trabajo, ante quien la decisión favorable del inspector del trabajo constituirá presunción de pleno derecho que no admitirá prueba en contrario.

Art. 329.- De la extensión de beneficios.- Todos los derechos y beneficios que el empleador otorgare a los trabajadores y/o trabajadoras no afiliados serán extendidos a favor de todos los trabajadores y/o trabajadoras afiliados a la organización sindical, sin excepción.

Art. 330.- De las organizaciones sindicales de trabajadores y/o trabajadoras del sector público.- Los trabajadores y trabajadoras, obreros y obreras de las empresas públicas gozarán del derecho y libertad sindical en los términos y condiciones prescritos en esta Ley. Para el efecto se tiene por tales, a todos los trabajadores o trabajadoras que laboran directa o indirectamente en la producción de bienes y servicios a que se dedican en las instituciones y empresas, excepto los servidores públicos de libre designación y remoción.

En cuanto a los servidores públicos se estará a lo previsto en los convenios internacionales y a la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Art. 331.- De las otras especies de organizaciones laborales.- Las organizaciones de trabajadores y/o trabajadoras autónomos, jubilados y desempleados, lo mismo que los gremios de profesionales se regirán por las disposiciones de esta ley en cuanto a su constitución, existencia y personalidad jurídica; en los demás se estará a las leyes específicas y, en caso de no haberlas, al Código Civil.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable a las organizaciones de empresarios.

Art. 332.- De las obligaciones de las autoridades del trabajo.- El Ministro de Relaciones Laborales, a través de los funcionarios y servidores públicos, auspiciarán y fomentarán la organización sindical.

Las autoridades administrativas y los jueces, en los casos de falta o conflictos de derecho o los laborales procederán de conformidad con lo prescrito en los artículos 4.1 y 9 de este Código, 11.3, 11.5, 326, 417 y 425 de la Constitución de la República.

Las autoridades, funcionarios/as y/o servidoras o servidores públicos que obstaculicen la existencia o registro de la organización sindical, así como quien interfiera en su vida o funcionamiento, será sancionado con una multa de hasta diez salarios básicos unificados, sin perjuicio de las sanciones administrativas y/o de reparación integral.

La multa será entregada a la organización sindical y destinada para el fondo de huelga.

Art. 333.- De las federaciones y confederaciones.- Las federaciones son sindicatos de segundo nivel, y podrán ser constituidas por la unión de tres o más sindicatos; y, las confederaciones son sindicatos de tercer nivel, constituidas por la unión de diez o más federaciones provinciales, siempre que dos de estas sean, por lo menos, de las dos provincias más pobladas del Ecuador.

Las federaciones podrán ser regionales, provinciales o cantonales; y, las confederaciones serán nacionales.

Para la constitución de las federaciones y confederaciones se estará a lo dispuesto en los artículos 340 al 344 de este Código, en lo que fueren aplicables.

Art. 334.- De los fines de las federaciones y confederaciones.- Son fines de las federaciones y confederaciones:

1.- De las federaciones

1.1.- Participar en la negociación de los contratos colectivos, en el caso de los artículos 349 y 353 de este Código. (ojo)

1.2.- Participar en los conflictos colectivos, en el caso del artículo 348 de este Código.

1.3.- Capacitar y actualizar profesionalmente a los trabajadores y trabajadoras de modo permanente;

1.4.- Asesorar a los sindicatos en materia laboral y en otras conexas; y,

1.5.- Los demás que fije el estatuto.

2.- Son fines de las confederaciones:

2.1.- Las determinadas en los numerales 1.3, 1.4 y 1.5 de este artículo;

2.2.- Estudiar y asesorar a las federaciones y sindicatos en política salarial, económica, social, lucha contra el desempleo, subempleo, trabajo infantil y trabajo precario, y otras en materia laboral;

2.3.- Participar activamente en la organización del mercado de trabajo; y,

2.4.- Los demás que fije el estatuto.

Art. 335.- De la disolución de las organizaciones sindicales.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones y toda clase de organizaciones laborales no estarán sujetas a disolución por vía administrativa, sino mediante proceso oral, ante el juez de trabajo.

En ningún caso la disolución será propuesta por el empleador o empresario.

CAPITULO II

DEL CONTRATO COLECTIVO

Art. 336.- Del derecho de contratación colectiva.- Los sindicatos de cualquier clase tienen derecho de proponer al empleador la celebración del contrato colectivo para regular las condiciones de trabajo y la paz laboral, de conformidad con lo dispuesto en el presente Código.

El Estado, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, fomentará la negociación de contratos colectivos entre los sindicatos y los empleadores o sus organizaciones y para el efecto removerá todos los obstáculos e impedimentos que equivalgan a negación de este derecho o dificulten su ejercicio. La falta de actos conducentes a resolver los obstáculos o impedimentos para la celebración del contrato colectivo podrá ser corregida mediante la acción constitucional por incumplimiento, deducida por él o los representantes del sindicato perjudicado ante los jueces de la provincia de su domicilio.

Art. 337.- De las clases de contrato colectivo.- Los contratos colectivos pueden ser de oficio o profesión, de institución o empresa; y de industria o rama de la industria o producción.

Son contratos colectivos de profesión u oficio los que fijan las condiciones de trabajo y regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o trabajadoras de una misma profesión u oficio.

Los contratos colectivos de institución o empresa son los que se celebran para estipular las condiciones de trabajo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y/o trabajadoras de una empresa.

Son contratos colectivos de una industria o de una rama de la industria o producción los celebrados para estipular las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas del cantón, provincia o en todo el territorio ecuatoriano cuando se dediquen, en la respectiva circunscripción territorial, a la misma actividad productiva, como, por ejemplo, la industria automotriz, de hidrocarburos, de producción de banano, camarones, o de ganado de leche, etc.

Art. 338.- Del concepto de contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo de trabajo es el convenio celebrado por escrito entre uno o más empleadores u organización de empleadores y uno o más sindicatos de trabajadores y/o trabajadoras, en el que se establecerán las condiciones de trabajo que regirán los contratos individuales y en general las relaciones laborales; en el mismo contrato se podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones recíprocas del sindicato y el empleador que se acuerden.

Art. 339.- De la preeminencia de la norma jurídica.- Carecerán de validez las estipulaciones de cualquier clase de contrato colectivo que sean inferiores y que, en general, estipulen derechos y garantías que perjudiquen a los trabajadores o trabajadoras con relación a las prescritas en las leyes de la República, reglamentos, acuerdos, resoluciones y más actos del poder público: en todo caso se estará a lo más favorable a los trabajadores y trabajadoras.

Carecerán de validez jurídica las estipulaciones del contrato colectivo que establezcan cláusulas violatorias del derecho y actos del poder público que perjudiquen al trabajador.

Art.- 340.- De la intangibilidad del contrato colectivo.- En el contrato colectivo de trabajo que suceda a otro celebrado con anterioridad no se podrán estipular condiciones inferiores a las estipuladas en el primero, en virtud de los principios de progresividad e intangibilidad prescritos en la Constitución de la República.

Art. 341.- De las copias del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito; uno de los ejemplares quedará en los archivos del funcionario del Ministerio de Relaciones Laborales que tenga a su cargo la jefatura de la dependencia que haya

intervenido en su formalización. Los ejemplares que se impriman para su distribución entre los sindicatos, empresarios y trabajadores y/o trabajadoras que lleven la firma de este funcionario o de quien lo reemplace constituirán copias auténticas, para todos los efectos, sin perjuicio de las copias certificadas que confiera el mismo funcionario.

Art. 342.- De las cláusulas del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se deberá hacer constar cláusulas sobre las siguientes materias:

- 1.- La clase de contratos individuales de trabajo, su forma, contenido, duración, causas y procesos de terminación;
- 2.- Los salarios, sueldos, beneficios sociales y, en general, remuneraciones, incluso adicionales, utilidades y bonificaciones;
- 3.- Jornadas de trabajo y descansos, fiestas cívicas y vacaciones;
- 4.- Riesgos de trabajo y salud;
- 5.- Capacitación permanente en el trabajo y actualización en el manejo de nuevas tecnologías, máquinas y herramientas;
- 6.- Uniformes, ropa de trabajo apropiada, equipos e implementos de protección;
- 7.- Permisos sindicales remunerados y no remunerados;
- 8.- Cualquier otra materia de interés común; y,
- 9.- Cláusulas de paz laboral, siempre que se estipulen cláusulas de estabilidad laboral, órganos y procedimientos de actualización de las cláusulas contractuales cuando cambien las circunstancias económicas, sociales y culturales del medio en el que se realicen las labores de la institución o empresa. Entre estas cláusulas se podrá incluir los derechos y obligaciones del empleador o empleadores para con el sindicato o sindicatos y recíprocamente los de estos para con aquellos.

Art. 343- De la incorporación de las cláusulas del contrato colectivo en los contratos individuales de trabajo.- Las cláusulas del contrato colectivo que versen sobre las materias previstas en los numerales 1 al 5 del artículo anterior se incorporarán automáticamente en todos los contratos individuales de trabajo de la institución, empresa o instituciones o empresas obligadas por el mismo; por lo tanto no hará falta que se las reproduzca en estos contratos para que los sujetos a ellas puedan invocarlas, aun después de

que haya terminado el contrato colectivo y mientras estén vigentes los contratos individuales que regían durante la vigencia de aquel. No tendrán ningún valor las cláusulas de los contratos individuales que se opongan, deroguen o impliquen renuncia a estas cláusulas del contrato colectivo.

En caso de disolución de la organización sindical que sea parte del contrato colectivo, pasará a ocupar su lugar la organización que subsista, y en todo caso continuarán vigentes sus efectos en beneficio de los trabajadores y trabajadoras.

Vencido el plazo de vigencia de un contrato colectivo, las cláusulas que han pasado a formar parte de los contratos individuales de trabajo continuarán vigentes hasta la terminación de estos o hasta la celebración de otros que los sustituyan.

Art. 344- De la duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

- 1.- Por tiempo fijo;
- 2.- Por tiempo indefinido, en cuyo caso, deberá ser revisado total o parcialmente cada dos años, a petición del sindicato, y,
- 3.- Por el tiempo de duración de una institución o empresa o de una obra determinada, siempre que en el primer caso, se disuelva la institución o empresa por la terminación de la obra; y, en el segundo caso que, terminada la obra no tenga otras de la misma clase.

En caso de violación de esta norma se estará a lo señalado en el artículo 140 de este Código; y de no recibir a los trabajadores o trabajadoras en las mismas o mejores condiciones, el empleador les deberá cancelar las indemnizaciones por despido intempestivo.

Art. 345.- Del ejercicio de acciones legales para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo.- Las partes del contrato colectivo podrán ejercitar las acciones legales o las estipuladas en él, incluso la presentación de un pliego de peticiones y, en su caso, declarar la huelga para exigir la celebración del contrato colectivo, su cumplimiento, así como el de leyes, reglamentos, acuerdos y resoluciones que se dicten de conformidad con la Constitución y la ley, sin perjuicio de que el trabajador o trabajadora pueda ejercer las acciones personales que le correspondan.

Parágrafo 1

De la negociación del contrato colectivo

Art. 346.- De la presentación del proyecto del contrato colectivo.- El sindicato u organizaciones sindicales presentarán ante el inspector del trabajo de la provincia en donde se propone celebrar el contrato colectivo, el respectivo proyecto, al que acompañarán los instrumentos legales que acrediten su capacidad para presentar el proyecto y concurrir a integrar la mesa de negociaciones.

El inspector del trabajo dispondrá se notifique con el proyecto al empleador, empleadores u organización de empleadores o a sus representantes legales, en el término de cuarenta y ocho horas; en la misma notificación se le prevendrá al o a los notificados la obligación que tienen de contestar en el término de cinco días y acreditar su capacidad legal para comparecer con la contestación y para concurrir a integrar la mesa de negociaciones.

El empleador, empleadores u organización de empleadores deberán contestar, en el término de cinco días, aceptando o rechazando en forma total o parcial el proyecto de los trabajadores y/o trabajadoras. Si hubiere aceptación total, el inspector del trabajo, en el término de veinticuatro horas, notificará a la partes, fijándoles día y hora, para que lo suscriban, y una vez firmado ordenará el archivo de uno de sus ejemplares. Si la aceptación fuere parcial, el mismo inspector del trabajo fijará día y hora para que concurran las partes para integrar la mesa de negociación, el calendario de trabajo y el plan de negociación. Se tendrá por aceptación parcial la contestación en la que se acepte iniciar la negociación del contrato colectivo aunque se niegue la totalidad del texto propuesto.

El rechazo total al proyecto de contrato colectivo de los trabajadores y/o trabajadoras deberá ser motivado, quienes podrán presentar un pliego de peticiones y, cuando fuere procedente, declarar la huelga.

Art. 347.- De la información.- Previamente a la negociación o en el curso de ésta, las partes tienen la obligación de proporcionar a la otra en forma leal, la información necesaria que la facilite y provea de conocimientos técnicos, económicos, sociales, jurídicos y aun científicos. La misma información podrá solicitar, cada una por su cuenta o ambas conjuntamente, a través del Ministerio de Relaciones Laborales, a las instituciones del Estado y/o privadas, las que tendrán la obligación de proporcionarla, bajo la responsabilidad prevista en el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República.

Art. 348.- De la buena fe.- Las partes tienen la obligación de negociar de buena fe, lo que implica los siguientes derechos y obligaciones:

- 1.- Asistir a las audiencias a las que sean convocadas por autoridad competente y en debida forma;
- 2.- Concurrir a las negociaciones necesarias para formalizar el contrato colectivo, en los lugares, fechas y horas, con la frecuencia, periodicidad fijados en el calendario y plan de negociación estipuladas en cada oportunidad;
- 3.- Designar oportunamente a los negociadores idóneos y con poderes suficientes para estipular los acuerdos necesarios, conducentes a la celebración del contrato colectivo y, en general, contraer obligaciones y adquirir derechos con la otra parte;
- 4.- Proporcionar oportunamente la información en los términos del artículo anterior;
- 5.- Realizar los mejores esfuerzos para concluir la celebración del contrato colectivo, atender las propuestas de la contraparte y buscar soluciones a los problemas que dificulten su aceptación; y,
- 6.- Constituir los órganos de solución de conflictos y respetar los procesos estipulados para preservar la paz laboral y, en general, cumplir el contrato colectivo.

Art. 349- De los ámbitos de negociación.- La negociación colectiva se realizará en el ámbito nacional, regional, provincial y cantonal, por ramas de industria o producción, por instituciones o empresas y por profesiones u oficios.

Los contratos colectivos de industria o de rama de la industria o producción serán celebrados por los sindicatos u organizaciones sindicales de industria o de rama de la industria o producción, que se encuentren legalmente constituidos en el cantón, provincia, región o país. De haber más de un sindicato de la misma clase, el contrato colectivo se celebrará con el más representativo, teniéndose por tal el que acredite mayor número de afiliados. En la rama de la industria o producción en la que no hubiera sindicatos de industria o de rama de la industria o producción, los sindicatos de empresa de la respectiva rama podrán integrar una comisión única de todos ellos y esta comisión estará asistida del derecho para solicitar a todas las empresas la celebración de un contrato colectivo con todas ellas.

De no haberse podido constituir esta comisión, los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva rama de la industria o producción podrán proponer la celebración del contrato colectivo a la federación o confederación que represente a la mayoría de ellos.

Los contratos colectivos de empresa se celebrarán con la organización sindical de empresa que tenga como afiliados a más del 50% del total de trabajadores y o trabajadoras de la institución o empresa, y si ninguno de los existentes en la institución o empresa reuniera este número, el contrato se celebrará con el más representativo, o sea, el más numeroso de todos los legalmente constituidos. Esta clase de contrato colectivo podrá celebrarse aun con las empresas que sean parte de un contrato colectivo de industria o de rama de industria o producción; pero, en este caso, las condiciones no podrán ser inferiores a las estipuladas en el contrato de industria o rama de la producción.

Los contratos de profesión u oficio son aplicables a todos los trabadores y/o trabajadoras que en la empresa se dedican a prestar servicios de la misma profesión u oficio, como ingenieros, tripulantes de cabina, mecánicos, etc. Esta clase de contratos colectivos se celebrarán por el sindicato de profesión u oficios, en las ramas de la industria o producción o en las empresas en donde no existiere contrato de industria o de empresa, respectivamente, o si en el existente no se dijera nada sobre las relaciones de trabajo de la profesión u oficio correspondiente.

Las Confederaciones y Federaciones participarán en las negociaciones de los contratos colectivos de sus sindicatos afiliados, cuando estos lo solicitaran.

Art. 350.- Del cronograma y plan de negociaciones.- Aceptada la negociación del contrato colectivo en los términos del artículo 337 de este Código, y designados los miembros de la mesa de negociación e integradas la misma, el inspector del trabajo convocará a sus miembros, fijando lugar, fecha y hora para que acuerden el calendario de trabajo y el plan de negociación.

El calendario de trabajo y el plan de negociación podrán ser modificados por acuerdo unánime de los negociadores.

Art. 351.- Del registro y archivo del contrato colectivo.- Concluidas las negociaciones y estipuladas todas la cláusulas del contrato colectivo, su texto íntegro, firmado por todos los negociadores, será puesto en conocimiento del inspector del trabajo, quien, de no encontrar nada que perjudique a los trabajadores y/o trabajadoras con violación de la Constitución y/o de la ley, ordenará que se lo archive y entregará a las partes copia del decreto en que se ordena el registro y archive.

En el caso de existencia de cláusulas lesivas al derecho de los trabajadores y trabajadoras, el inspector del trabajo ordenará a las partes la renegociación para la rectificación de estas cláusulas.

Art. 352.- De la falta de acuerdo.- Si vencido el calendario de trabajo convenido, las partes no hubieran podido ponerse de acuerdo en el contrato colectivo, estas firmarán un acta, y los trabajadores y/o trabajadoras podrán presentar un pliego de peticiones; el asunto será resuelto por el tribunal competente. Presentado el pliego de peticiones y hasta que este resuelva, los trabajadores y/o trabajadoras podrán declarar la huelga de haber causa para ello.

Si los representantes de los empleadores se negaran a firmar el acta prevista en el inciso anterior, el inspector del trabajo, realizadas las averiguaciones del caso, certificará sobre la falta de acuerdo y el vencimiento del calendario de negociación; esta certificación servirá, lo mismo que el acta, para presentar el pliego de peticiones.

Art. 353.- De la representación de los trabajadores y trabajadoras del sector público. - Los trabajadores y trabajadoras de las instituciones del Estado y empresas públicas sujetos a la Ley Orgánica de Empresas Públicas serán representados por una sola organización, sea este un sindicato de industria o rama de la industria o producción, o uno constituido con representantes de los sindicatos de empresa o de profesión u oficio en los términos del artículo 340 de este Código, o, en su defecto, por la federación o confederación respectiva.

El representante o los representantes de la institución o empresa serán responsables del nombramiento de los negociadores y del cumplimiento de todos los requisitos para que estos puedan legalmente celebrar el contrato colectivo, contraer obligaciones y adquirir derechos en la negociación.

Art. 354- De la conformación de las mesas de negociación.- Las mesas de negociación estarán integradas de la siguiente forma:

1.- Por rama de actividad o industria:

1.1.- La directiva del sindicato por la rama de actividad o industria o un comité integrado por igual número de delegados y/o delegadas;

1.2.- Por los empleadores en igual número de representantes por la rama de actividad o industria que designen los trabajadores y/o trabajadoras; y,

1.3.- El director regional del trabajo o su delegado, que actuará como moderador;

2.- Por institución o empresa:

2.1.- La directiva del sindicato de empresa;

- 2.2.- El empleador o su delegado o delegada; y,
- 2.3.- El inspector del trabajo, que actuará como moderador.
- 3. Por profesión u oficio:
 - 3.1.- La directiva del sindicato por profesión u oficio;
 - 3.2.- El empleador o su delegado o delegada; y,
 - 3.3.- El inspector del trabajo, que actuará como moderador.

Los representantes de los trabajadores y/o trabajadoras y de los empleadores deberán acudir a las mesas de negociación con la información necesaria y la autorización por escrito para transigir o llegar a acuerdos en los procesos de negociación.

CAPITULO III

DEL CONFLICTO COLECTIVO, DE LA HUELGA Y DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN

Art. 355.- De las clases de conflictos.- Los conflictos de trabajo son individuales colectivos.

El conocimiento y resolución de los conflictos individuales de trabajo serán de competencia de los juzgados de trabajo, de las cortes provinciales, de la Corte Nacional de Justicia, de conformidad con lo dispuesto en el Código Orgánico de la Función Judicial y de este Código Orgánico del Trabajo, y de la Corte Constitucional, de conformidad con la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Para la solución de los conflictos colectivos de trabajo se constituyen tribunales de conciliación y arbitraje y el proceso prescrito en este Código.

Parágrafo I

Del pliego de peticiones

Art. 356.- De la presentación del pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador o empleadores y sus trabajadores y/o trabajadoras, una vez que hayan fracasado las cláusulas de paz del contrato colectivo de trabajo o en caso de que no existan estas, los trabajadores y/o trabajadoras presentarán ante el inspector del trabajo, un pliego de peticiones concretas.

Las peticiones del pliego pueden perseguir los objetivos siguientes y versar sobre una o más de las materias que siguen:

- 1.- Cumplimiento total o parcial del contrato colectivo de trabajo, con determinación de la o las cláusulas incumplidas y la forma en que se las ha incumplido;
- 2.- Cumplimiento de la ley, reglamento, decretos, acuerdos y demás actos normativos del poder público, cuando el incumplimiento sea generalizado, afecte a un número indeterminado de trabajadores y/o trabajadoras o se trate de reclamaciones individuales de evidente trascendencia colectiva;
- 3.- Celebración del contrato colectivo, cuando el empleador o empleadores se hubieran negado a celebrarlo o cuando, iniciada la negociación, esta no hubiera concluido con la celebración de todo el proyecto propuesto por los trabajadores y/o trabajadoras. En el primer caso los trabajadores y/o trabajadoras, a través del sindicato, adjuntarán el texto del proyecto de contrato colectivo y en el segundo, las cláusulas en las que ha habido acuerdo y aquellas en las que el acuerdo no ha sido posible;
- 4.- Modificación de las condiciones de trabajo por el cambio de circunstancias económicas, sociales, culturales, o de ubicación geográfica, en las que se desenvuelvan las relaciones laborales; y,
- 5.- Solicitud en el pliego de peticiones, de la adopción de medidas cautelares, como la prohibición de transferir la propiedad, uso o usufructo de la maquinaria, materia prima, instalaciones, disolución y liquidación de la empresa, etc.

Art. 357.- De la capacidad para presentar el pliego de peticiones.- Serán competentes para presentar el pliego de peticiones los sindicatos con capacidad para celebrar el contrato colectivo, de acuerdo con el artículo 336 de este Código; sin embargo, en las instituciones o empresas en donde no estuviera constituido un sindicato o el constituido no tuviera la

representación de todos los trabajadores y/o trabajadoras afectados por las vigentes condiciones de trabajo, los interesados podrán constituir una coalición temporal, únicamente para efectos de presentar el pliego de peticiones tendentes a obtener los objetivos de los artículos 356 y 358 de este Código.

Las federaciones y confederaciones participarán en los conflictos colectivos de sus sindicatos afiliados, cuando estos los soliciten.

Art. 358.- Medidas cautelares y sustanciación.- Presentado el pliego de peticiones, el inspector del trabajo resolverá sobre las medidas cautelares cuando se las hubiera solicitado y procederá a sustanciar el pliego de la siguiente manera:

1.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la resolución de las medidas cautelares, notificará al o a los empleadores con el pliego de peticiones y los documentos anexos, concediéndoles el término de ocho días para que contesten.

Si la contestación fuera totalmente favorable, convocará a las partes, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a firmar un acta en la que consten tanto el pliego de peticiones como la aceptación de él, la firma de las partes, o de sus representantes y la del inspector del trabajo. Esta acta transaccional constará de tres ejemplares, uno para cada una de las partes y otro para el archivo del inspector del trabajo, y surtirá los mismos efectos que el contrato colectivo de trabajo;

2.- Si la contestación fuera total o parcialmente negativa, en las veinticuatro horas siguientes, ordenará que las partes, en el término de tres días, designen a las personas que han de integrar el tribunal de conciliación y arbitraje, y adjuntarán el o los escritos en los que los designados aceptan desempeñar el cargo. Cada una de las partes designará a dos principales y dos suplentes, estos actuarán siempre que falten los principales;

3.- Designados los vocales por las partes, el inspector del trabajo los convocará, fijándoles día y hora, para que de común acuerdo designen el quinto vocal, que actuará como presidente del tribunal de conciliación y arbitraje; de común acuerdo los cuatro vocales podrán diferir la reunión; pero, si en los ocho días siguientes a la primera reunión no pudieran ponerse de acuerdo en el nombramiento del quinto vocal, el inspector del trabajo, a petición de cualquiera de las partes, solicitará, mediante oficio, a la corte provincial de justicia que lo designe; de haber sala de lo laboral y social en la corte, corresponderá a esta su designación; y,

4.- Una vez integrado el tribunal de conciliación y arbitraje, el inspector del trabajo tomará el juramento de rigor y entregará al presidente todo el expediente que estuviera en su poder.

Art. 359.- Organización del procedimiento.- El presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, dentro de los tres días contados a partir de la fecha en la que el inspector del trabajo le entregue el expediente, convocará al tribunal a sesión para establecer el calendario y el plan de trabajo para conocer el pliego de peticiones, ordenar la prueba que solicitaran las partes y las investigaciones que juzgara convenientes para mejor resolver el caso.

Para la sustanciación de todas las diligencias de la prueba, de las investigaciones y las audiencias, el tribunal contará con el plazo de treinta días, contados a partir de la fecha en la que se fijaron el calendario y el plan de trabajo. El mismo tribunal establecerá las reglas y procedimiento que se aplicarán para la sustanciación del pliego, garantizando el debido proceso y la oralidad prescritos en la Constitución.

El tribunal de conciliación y arbitraje, dentro del plazo fijado en el párrafo anterior convocará a las partes a cuantas audiencias considere necesarias para llegar a acuerdos que pongan fin al conflicto.

Art. 360.- Del plazo para dictar sentencia.- Vencido el plazo de los treinta días de que habla el artículo anterior, o antes de haber concluido en un plazo menor la sustanciación de la prueba e investigaciones, el tribunal de conciliación y arbitraje dictará sentencia.

La sentencia resolverá una por una, en forma clara y pormenorizada, todas las peticiones del pliego.

La sentencia acerca de las peticiones que se refieran a las materias enunciadas en los numerales 1 y 2 del artículo 356 de este Código, serán motivadas en los términos del artículo 76.7.1) de la Constitución de la República; en cambio, las que resuelvan las materias de los numerales 3 y 4 del mismo artículo 356 de este Código, se fundamentarán en razones de justicia social y derecho de los trabajadores a una vida digna, según el artículo 66.2 de la Constitución de la República, condiciones económicas y sociales generales del país, y posibilidades de la empresa.

Art. 361.- De la audiencia de notificación de sentencia.- Todas las decisiones del tribunal se adoptarán por mayoría de los cinco miembros del tribunal de conciliación y arbitraje y serán puestas en conocimiento de las partes inmediatamente en una audiencia convocada para el efecto. Esta será notificada, en lo posible, el mismo día o, cuando más, en las veinticuatro horas siguientes de puesta en conocimiento de las partes.

La sentencia del tribunal de conciliación y arbitraje no será susceptible de otro recurso salvo los de ampliación y aclaración.

Art. 362.- Cumplimiento de las sentencias o actas.- Corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales, por intermedio del inspector del trabajo del lugar en donde se haya presentado el pliego de peticiones, hacer cumplir las sentencias o actas con las cuales se haya resuelto el pliego de peticiones.

En caso de infracción o incumplimiento, el inspector del trabajo o, en su caso, el director regional del trabajo, a petición del inspector, impondrá multa tomando en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del transgresor. La multa no podrá ser inferior a una remuneración básica unificada por cada trabajador de la empresa en conflicto, y se aplicará al empleador o empleadores que no cumplan lo dispuesto en la sentencia o lo acordado en el acta; sin perjuicio de que las relaciones de trabajo se realicen con arreglo a lo previsto en ellas, o por la vía de apremio real, los trabajadores y trabajadoras recibirán el pago de sus prestaciones, indemnizaciones y bonificaciones que se les deban .todo lo actuado hasta esa fecha, y pasará a actuar como secretario.

En caso de infracción o incumplimiento, el inspector del trabajo o, en su caso, el director regional del trabajo, a petición del inspector, impondrá multa tomando en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del transgresor. La multa no podrá ser inferior a una remuneración básica unificada por cada trabajador de la empresa en conflicto, y se aplicará al empleador o empleadores que no cumplan lo dispuesto en la sentencia o lo acordado en el acta; sin perjuicio de que las relaciones de trabajo se realicen con arreglo a lo previsto en ellas, o por la vía de apremio real, los trabajadores y trabajadoras recibirán el pago de sus prestaciones, indemnizaciones y bonificaciones que se les deban. La multa impuesta será entregada para el fondo de huelga.

Art. 363.- De la preeminencia del embargo.- Si para la ejecución de lo resuelto en la sentencia o lo acordado en el acta transaccional se ordenara el embargo de bienes que ya estuviesen embargados o dados en prenda, se cancelará la prenda y el embargo, excepto el ordenado en juicio de alimentos, y se ejecutará lo ordenado por el inspector del trabajo encargado de la ejecución de la sentencia o acta. El acreedor cuya prenda o embargo se canceló tendrá derecho sobre los excedentes que quedaren luego de satisfechos los trabajadores y trabajadoras, los que tuviera sobre los bienes antes de la cancelación de la prenda o el embargo.

El registrador que no cancelara la inscripción de la prenda o embargo y no inscribiera lo ordenado por el inspector del trabajo, será destituido; los trabajadores y trabajadoras podrán reclamar del Estado los perjuicios que este incumplimiento les irrogare y el Estado podrá repetir del ex –registrador lo que hubiere pagado a los trabajadores.

Art. 364.- De la ejecución de la sentencia.- En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta y, por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del empleador o empleadores seguirá su trámite ante el inspector del trabajo, salvo que los obligados efectúen el pago en dinero efectivo, o en cheque certificado.

Si por cualquier juez se declarara haber lugar la quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución una sentencia o acta, esta ejecución continuará su trámite ante el inspector del trabajo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

CAPITULO IV

DE LA HUELGA

Art.- 365.- De la huelga.- Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la huelga para hacer respetar sus derechos o para obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

Art. 366.- Del derecho de la huelga.- El sindicato, en representación de los trabajadores y/o trabajadoras, podrá ejercer el derecho a la huelga con sujeción a las prescripciones de este Código.

El sindicato de industria o de rama de la producción podrá declarar la huelga cuando tenga como sus afiliados a más del cincuenta por ciento de los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva rama de la producción; si en la rama de la industria o de la producción no existiera un sindicato de industria o rama de la producción o el existente no reuniera más del cincuenta por ciento de trabajadores y/o trabajadoras aquí establecido, podrá declarar la huelga una coalición de sindicatos de la misma rama de la industria o de la producción cuando en el cantón, provincia o territorio nacional, los afiliados en todos ellos sumen más del cincuenta por ciento de los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva rama de la industria o producción, en la correspondiente circunscripción territorial.

El sindicato de empresa que tenga como afiliados a más del cincuenta por ciento de los trabajadores y/o trabajadoras de la respectiva empresa podrá declarar la huelga, con suspensión colectiva del trabajo en la empresa.

El sindicato de profesión u oficios no podrá declarar la huelga, pero podrá acudir a medidas alternativas como el trabajo con estricto apego a la ley, huelgas rotativas o intermitentes que no impliquen paralización simultánea del trabajo por todos los trabajadores y trabajadoras de la profesión u oficio, sin responsabilidad de los trabajadores por la disminución o retraso de la producción de los bienes o servicios.

Art. 367.- De los casos en que puede declararse la huelga.- Los sindicatos o coaliciones de sindicatos podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

- 1.- Si el empleador despidiere a uno o más trabajadores o trabajadoras, luego de notificado el inspector del trabajo que se han iniciado las actividades para constituir un sindicato.
- 2.- Si notificado el empleador o empleadores con el pliego de peticiones no lo contestaran en el término fijado por la ley o si en la contestación negara todas las peticiones del pliego;
- 3.- Si el tribunal de conciliación y arbitraje no se organizara dentro del término legal, por culpa del o de los empleadores, o no funcionara regularmente por culpa de sus representantes.

A la declaratoria de huelga por esta causa, los trabajadores y/o trabajadoras acompañarán el certificado del inspector del trabajo o del secretario del tribunal de conciliación y arbitraje, en su caso, que demuestre la falta de organización o de funcionamiento del mismo por culpa del empleador o de sus representantes, respectivamente;

- 4.- Si notificado el empleador o los empleadores despidieren a uno cualquiera de los trabajadores o trabajadora y de la Corte Constitucional s. Se exceptúa el despido del trabajador o trabajadora que hubiera cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o contra la persona del empleador o de sus representantes, siempre que al despido haya precedido el visto bueno;

- 5.- Si no se dictara sentencia en el término previsto en el artículo 360 de este Código, o dictada la sentencia el empleador no la cumpliera; y,

- 6.- Si por no haber adoptado el inspector del trabajo las medidas cautelares solicitadas por los trabajadores y/o trabajadoras, o, si no obstante haberlas decretado, el empleador sacara bienes de la empresa con el objeto de dismantelarla o trasladar la producción y/o comercialización de los bienes o servicios fuera de la empresa en conflicto, En este caso los trabajadores o trabajadoras podrán ejecutar la huelga ipso facto, e impedir de hecho el dismantelamiento.

La declaratoria de la huelga será notificada al empleador o empleadores por medio del inspector del trabajo. Deberá dejarse copia debidamente certificada de esta declaración en el expediente del pliego de peticiones. Depositada la declaración de la huelga en manos del inspector del trabajo o del secretario del tribunal, los trabajadores y/o trabajadoras podrán ocupar las fábricas, talleres, oficinas y, en general, los lugares de trabajo.

Art. 368.- De las providencias de seguridad.- El inspector del trabajo, de estar en su poder el expediente en el que se sustancia el pliego de peticiones, o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, en caso de que el expediente haya pasado a sus manos, dirigirá oficio al jefe de la Policía Nacional de la provincia en donde se realizará la huelga, y al Comandante General si la huelga abarcara dos o más provincias, pidiéndole que arbitre las medidas necesarias para cuidar el orden, proteger a los trabajadores y/o trabajadoras y garantizar los derechos tanto de estos como de los empleadores, e impedir la entrada a los lugares de trabajo a los rompehuelgas (esquiroles).

Declarada la huelga, cuando los trabajadores y/o trabajadoras ocuparan fábricas, talleres, oficinas y, en general, lugares de trabajo, el inspector del trabajo o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, en su caso, levantará un inventario de manera conjunta con las partes. De haber bienes perecibles, las partes se pondrán de acuerdo acerca de su destino y, a falta de acuerdo, se estará a lo que decida la autoridad presente. Igualmente al finalizar la huelga se elaborará un acta de entrega recepción de los bienes.

Art. 369.- De la prohibición de contratar esquiroles.- Durante la huelga, nadie podrá reanudar el trabajo; por consiguiente, el empleador o empleadores no podrán contratar esquiroles para sustituir a los huelguistas. La violación de esta prohibida será sancionada por el Inspector del Trabajo con multa de hasta cien remuneraciones básicas, y puesta en conocimiento del Ministerio Público, por la violación de un derecho constitucionalmente garantizado.

Art. 370.- De la terminación de la huelga.- La huelga termina:

1.- Por sentencia ejecutoriada y ejecutada; y,

2.- Por acuerdo del empleador o empleadores con el sindicato o coalición de sindicatos. El acuerdo puede concertarse con intervención del tribunal o directamente entre las partes, caso en el cual, las partes lo pondrán en conocimiento de la autoridad que conozca del pliego de peticiones y depositarán tres ejemplares del acuerdo, los que, certificados por el inspector del trabajo o el secretario del tribunal, se distribuirán entre las partes; uno de estos ejemplares se dejará en el archivo de la inspección del trabajo de la correspondiente provincia, que podrá entregar una copia auténtica a quien la solicite.

Art. 371.- De la suspensión de los contratos individuales.- La huelga solo suspende los contratos individuales de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir las relaciones laborales ni los derechos u obligaciones provenientes de los contratos.

Art. 372.- Del retorno al trabajo.- Terminada la huelga, volverán a sus puestos de trabajo todos los trabajadores y trabajadoras, incluso los que hubieran sido despedidos desde la fecha de la presentación del pliego de peticiones, salvo únicamente los que hubieran sido despedidos legalmente y se les hubieran satisfecho las prestaciones, bonificaciones e indemnizaciones a que tengan derecho. Todos los trabajadores y trabajadoras que hubieran retornado al trabajo después de la huelga, no podrán ser despedidos ni desahuciados sino por las causas previstas en el artículo 145 de este Código y previo visto bueno válidamente otorgado.

Los trabajadores o trabajadoras que fueran despedidos intempestivamente, o hubieran sufrido violación de cualquier otra garantía tendrán derecho a una indemnización equivalente a la remuneración íntegra de un año, por violación de esta garantía, sin perjuicio de las otras contempladas en el Código del Trabajo y el Contrato Colectivo.

Art. 373.- De la responsabilidad por actos violentos.- Los actos violentos contra los bienes de la empresa o contra las personas del empleador o empleadores, o sus representantes constituirán laboral, civil y penalmente responsabilidad de sus autores y no incidirán para nada en la huelga y sus efectos.

Art. 374.- Remuneración durante los días de la huelga.- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la remuneración durante los días de la huelga, excepto en los siguientes casos:

- 1.- Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
- 2.- Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
- 3.- Cuando la huelga fuera declarada improcedente, según los casos indicados en el artículo 358 de este Código o continuaren suspendidos los trabajos por culpa de los trabajadores y/o trabajadoras después de ejecutoriada la sentencia.

Art. 375.- De la huelga solidaria.- Los trabajadores o trabajadoras podrán declarar la huelga solidaria con las huelgas de los trabajadores o trabajadoras de la misma rama de la industria o producción a la que se dedica la empresa en donde se ha declarado la huelga, o de la circunscripción territorial que abarca la huelga declarada por el sindicato de industria

o de la misma rama de producción o la coalición de sindicatos cuando esto se halle permitido por este Código.

Estas huelgas deberán observar las mismas normas y gozarán de las mismas garantías de las prescritas para la huelga principal, o sea, aquella con la que se solidarizan.

Art. 376.- Declaración de la huelga en las instituciones o empresas que prestan servicios públicos propios e impropios.- La huelga en las empresas de servicios públicos propios e impropios contempladas en la Constitución de la República (artículos 308, 314, 326.15 y 345) se regirán por las siguientes normas:

1.- La suspensión colectiva del trabajo se realizará veinte días después de notificada la declaratoria de la huelga al inspector del trabajo o al presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, e inmediatamente, es decir, en el mismo día y de ser posible en la misma hora en la que la autoridad competente reciba la declaratoria de la huelga, esta ordenará que sea notificada, en el plazo de veinticuatro horas;

2.- Veinticuatro horas después de notificado el empleador o empleadores con la declaratoria de la huelga, el inspector del trabajo o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje fijará día y hora para que las partes se reúnan, bajo su presidencia, con el fin de ponerse de acuerdo acerca de las actividades imprescindibles que deberán continuar, sin interrupción, para atender las necesidades de los usuarios de los servicios para los cuales se ha constituido la empresa o institución, con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores o trabajadoras no inferior al veinticinco por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la institución o empresa, que demanden mantenimiento y atención.

En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, en los sectores comercial o industrial, en este último caso solamente en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieran los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga, estos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores o trabajadoras se negaran 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 Relaciones Laborales, a través de la Dirección Regional respectiva, la

que para el efecto podrá realizar en cada caso las consultas que estime necesarias, a organismos especializados.

Si las partes no se pusieran de acuerdo en los tres días siguientes a los de la reunión convocada por el inspector del trabajo o el presidente del tribunal de conciliación y arbitraje, en su caso, estos últimos decidirán cuáles son las actividades imprescindibles que deben continuar sin interrupción.

Los trabajadores o trabajadoras que se dediquen ordinariamente a trabajar en esas actividades continuarán prestando sus servicios sin interrupción y en las condiciones vigentes en la empresa o institución. Los trabajadores o trabajadoras que por incapacidad o imposibilidad ajenas a su voluntad no pudieran trabajar podrán ser substituidos por los trabajadores o trabajadoras que los debían reemplazar en casos similares, y de no ser esto posible, se contratará, por cuenta del empleador o empleadores, a quienes los reemplacen;

3.- Las faltas al trabajo, en estos casos, serán sancionadas en la forma y con las penas previstas en el contrato colectivo o por el reglamento interno y, en su defecto, por el presente Código Orgánico del Trabajo; y,

4.- En todo lo no previsto en este artículo se regirá por las normas comunes para la huelga.

Parágrafo I

Del fondo de la huelga

Art. 377.- Del fondo de huelga.- El fondo de la huelga son los recursos que los trabajadores o trabajadoras, sindicatos y la ley destinen para tal efecto, a fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras declarados en huelga su subsistencia básica en la suspensión de la relación laboral, con las obligación de restituirlos una vez que la institución o la empresa les pague la remuneración de los días de la huelga.

Para el efecto de la restitución, el responsable del fondo de huelga notificará al pagador de la institución o empresa, que, bajo su responsabilidad personal, retenga de la remuneración que deba a los trabajadores y/o trabajadoras por los días de la huelga, el valor que estos deban restituir.

CAPÍTULO V

DEL PARO

Art.- 378.- Concepto de paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

Art.- 379.- Regulación del paro.-

1.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo en sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo, expresar los motivos en que se funda y solicitará autorización para el paro.

2.- A la comunicación del empleador se regirán, en cuanto sean aplicables las normas establecidas para la solución de los conflictos colectivos señalados en este Código.

Art. 380.- Declaración del Paro.- El empleador no podrá declarar el paro sin antes haber agotado los procedimientos de conciliación y mediación y solo en los casos siguientes:

1.- Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,

2.- Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

Art. 381.- Duración del Paro.- La duración del paro será establecida por acuerdo entre el empleador y el sindicato de trabajadores; en caso de no existir organización de trabajadores, por acuerdo con la mayoría de los trabajadores, o bien por decisión del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 382.- Efectos del Paro.- Durante el tiempo del paro, acordado entre las partes o debidamente autorizado por el tribunal de conciliación y arbitraje, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Art. 383.- Paro Ilegal.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por mas tiempo que el fijado por el acuerdo entre las partes o por el tribunal de

conciliación y arbitraje, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

Art. 384.- Reanudación parcial del trabajo.-

1.- Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro.

2.- En tal caso, el empleador por disposición del tribunal de conciliación y arbitraje, dará a conocer la fecha de reanudación de labores por medio de tres publicaciones en un periódico de mayor circulación del sitio en donde se ha producido el paro, o por carteles, con ocho días, por lo menos de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos.

3.- Si no se presentaren durante los diez primeros días de trabajo, el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que el trabajador dentro de este término compruebe que no ha podido comparecer a laborar por enfermedad o por calamidad doméstica.

Art. 385.- Sanción por paro ilegal.-

1.- El empleador que declare un paro fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores; ya sea, por medio de falsedades o por la creación intencional de las circunstancias que en ellas se mencionan, incurrirá en falta grave que debe ser sancionado por el Director Regional del Trabajo, sin perjuicio del pago de indemnización de daños y perjuicios en favor de los trabajadores afectados y de las sanciones previstas en el Código Penal.

2.- La aplicación de las sanciones al empleador, no le exime de la obligación de:

2.1.- Reanudar las labores indebidamente suspendidas;

2.2.- Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión;

2.3.- Indemnizar a los trabajadores que dieran por terminado el contrato por despido ilegal.

TITULO IV

ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

CAPITULO I

DE LOS ORGANISMOS Y DE LAS AUTORIDADES

Art.- 386.- Autoridades Laborales.- Para asegurar el cumplimiento de las normas de este Código, funcionarán en la República:

- 1.- El Ministerio de Relaciones Laborales
- 2.- Los Juzgados del Trabajo
- 3.- Las Salas de lo Laboral de las Cortes Provinciales
- 4.- Las Salas de lo Laboral de la Corte Nacional
- 5.- Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y,
- 6.- Los demás que se señalan en este Código o los que con el tiempo o el medio se considere necesarios.

Parágrafo I

Del Ministerio De Relaciones Laborales

Art. 387.- Organización y facultades del Ministerio de Relaciones Laborales.- De conformidad con el art. 147.6 de la Constitución de la República compete al Presidente de la República crear y regular la organización, facultades y funcionamiento del ministerio que se encargue de las relaciones laborales; pero, en todo caso en este ministerio deberán funcionar una dirección de empleo y recursos humanos y una para la inspección de trabajo.

Art. 388.- Trabajo y Seguridad Social. Conjuntamente con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social –IESS- el ministerio encargado de las relaciones laborales organizará las unidades técnicas de seguridad industrial y salud ocupacional y las comisiones calificadoras de riesgos de trabajo, de manera que no se repitan las funciones ni el trabajo de los unos interfieran el trabajo de los otros, sino que se complementen.

Art. 389.- El trabajo de los extranjeros.- El ministerio encargado de las relaciones laborales organizará las unidades administrativas que sean necesarias para favorecer, regular y proteger el trabajo de los extranjeros sean inmigrantes, refugiados o asilados siempre con un espíritu conforme al principio de la ciudadanía universal que proclama la Constitución de a República en el art. 416 y de conformidad con los instrumentos internacionales sobre la materia.

Art. 390.- Actividades y principios del ministerio encargado de las relaciones laborales.- El ministerio encargado de las relaciones laborales tendrá además las siguientes funciones y actuará de conformidad con los siguientes principios.

1.- Colaborará con otras entidades, organismos y dependencias del Estado para proveer de ayuda y tutela con el fin de salvar la dignidad de la persona en todo lo relativo a las condiciones de trabajo y de vida profesional de trabajadores y trabajadoras jurídicamente independientes, entre los cuales están los siguientes:

1.1.- Los pequeños agricultores que no contraten trabajadores dependientes y otras categorías similares de trabajadores agrícolas.

1.2.- Las personas que sin contratar trabajadores, estén ocupadas por cuenta propia en el sector informal.

1.3.- Los miembros de cooperativas y de empresas comunitarias o administradas por los trabajadores.

1.4.- Las personas que trabajan según normas establecidas por el Derecho propio o consuetudinario, en esta tarea trabajará en consulta y cooperación con las autoridades de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades.

2.- Adoptar políticas y servicios de seguridad y salud en el trabajo a favor de todas las personas rehabilitadas de toda especie, para que sean reintegradas al trabajo, sobre todo asalariado en relación de dependencia.

Art. 391.- El principio Tripartito de la OIT.- El ministerio encargado de las relaciones laborales adoptará todo cuerpo normativo, como reglamentos, acuerdos y otros de carácter general y abstracto con la participación de los gremios empresariales y centrales sindicales o confederaciones sindicales, de acuerdo con el principio tripartito de la OIT

Parágrafo II

De La Dirección De Empleo Y Recursos Humanos

Art. 392.- Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

- 1.- Realizar los estudios y preparar los proyectos sobre políticas de empleo del talento humano y presentar esos proyectos al Ministro para su aprobación.
- 2.- Ejecutar las política de empleo del talento humano aprobadas por el ministro encargado de las relaciones laborales.
- 3.- Organizar y supervigilar el servicio del empleo, con los estándares de la Organización Internacional de Trabajo.
- 4.- Investigar y presentar al ministerio y dependencias del Estado proyectos para garantizar a los migrantes los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, sobre todo los de carácter laboral.
- 5.- Llevar el registro de los trabajadores ocupados, desocupados y subocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias.
- 6.- Las demás establecidas en la ley.

Parágrafo III.

De las Direcciones Regionales y de la Inspección del Trabajo

Art. 393.- Direcciones Regionales de Trabajo

- 1.- Se crean las siguientes Direcciones Regionales del Trabajo: de Quito con jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Santo Domingo de los Tsáchilas, y Pichincha; De Guayaquil con jurisdicción en las Provincias de los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos. La de Portoviejo con jurisdicción en las provincias de Santa Elena, Manabí y Esmeraldas. La

de Cuenca con jurisdicción en las provincias de Azuay, Cañar, Loja, Morona Santiago, y Zamora Chinchipe. La de Ambato, con jurisdicción en las Provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo y Bolívar. De El Puyo, con jurisdicción en las Provincias de Sucumbíos, Napo, Orellana y Pastaza.

2.- El Presidente de la República, mediante decreto, podrá crear nuevas Direcciones Regionales del Trabajo y fijar su sede y jurisdicción y de ser necesario modificar la establecida en el numeral anterior.

Art. 394.- Es de competencia de las Direcciones Regionales del Trabajo:

- 1.- Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
- 2.- Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo y elevar al Ministro los respectivos informes.
- 3.- Dar las instrucciones particulares para las visitas de los inspectores del trabajo, en los casos que demande su intervención. Procurarán la uniformidad de las instrucciones.
- 4.- Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de los locales destinados al trabajo y a la vivienda de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o los trabajadores lo soliciten.
- 5.- Formular proyectos de leyes, decretos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro encargado de las relaciones laborales, a fin de que previa aprobación ministerial, sean remitidos al Presidente de la República o a la Asamblea Nacional, según sean los casos para su tramitación y aprobación.
- 6.- Imponer las sanciones que este Código le autorice.
- 7.- Intervenir directamente o por delegación, en los organismos para cuya integración estén designados.
- 8.- Resolver los conflictos entre trabajadores y empleadores, siempre que sean sometidos a su arbitramento.
- 9.- Absolver las consultas en materia laboral, que le formulen los trabajadores o los empleadores de manera directa o por intermedio de sus correspondientes asociaciones profesionales; y
- 10.- Las demás facultades que les sean atribuidas en este Código.

Art.- 395.- Requisitos para ser designado Director o Directora Regional del Trabajo.-
Para ser designado Director o Directora Regional del Trabajo, se requiere:

- 1.- Encontrarse en ejercicio de los derechos políticos;
- 2.- Poseer el título de abogado y haber desempeñado la profesión o la cátedra universitaria, con notoria honradez, durante cinco años por lo menos.

Art.- 396.- Designación de Secretario/a.- En cada Dirección Regional del Trabajo se nombrará un Secretario/a que será abogado/da con experiencia en materia laboral.

Parágrafo IV

De La Inspección Del Trabajo

Art. 397.- De los Inspectores del Trabajo.

En cada Provincia se designará, con jurisdicción provincial, el número de Inspectores del Trabajo que el ministerio encargado de las relaciones laborales considere necesarios.

Art. 398.- De los requisitos para la designación de los inspectores del trabajo. - Para ser designado inspector del trabajo, además de los requisitos comunes a los servidores públicos de carrera, será necesario.

- 1.- Haber concluido los estudios universitarios de abogado.
- 2.- Tener aprobados los estudios especializados que deberá organizar de modo permanente el Estado, a través de los institutos técnicos superiores o universitarios. Los estudios comprenderán forzosamente derechos y garantías constitucionales, Derecho del Trabajo, Seguridad Industrial y Salud ocupacional Seguridad Social y las demás materias que determine el reglamento de inspectores del trabajo, que comprenderá las normas de carrera y escalafón.
- 3.- De haber más de un postulante para el cargo vacante, se extenderá el nombramiento al ganador o ganadora de un concurso de oposición.

Art. 399.- Estabilidad.- La persona nombrada de conformidad con el artículo precedente, solo podrá ser removida por las infracciones previstas en la Ley Orgánica de Servicio Público, previo sumario administrativo en el que se haya respetado todos los derechos y garantías del debido proceso.

Art. 400.- Son facultades de los Inspectores del Trabajo:

1.- Velar y exigir el cumplimiento de las normas constitucionales, de los instrumentos internacionales, especialmente de los convenios de la OIT, así como las legales, reglamentarias, del contrato colectivo de trabajo y de cualesquiera otras fuentes del Derecho ecuatoriano del trabajo, tales como las relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores, las jornadas de trabajo, remuneraciones, seguridad social, seguridad industrial y salud ocupacional, empleo de menores, mujeres y personas con discapacidad, derecho o libertad sindical y, en general, las demás normas laborales.

Los inspectores del trabajo podrán ordenar modificaciones en las instalaciones y fijar plazo para su cumplimiento, en especial las relativas a la seguridad industrial y salud ocupacional u ordenar su cumplimiento inmediato cuando haya peligro inminente para la seguridad o salud de los trabajadores o trabajadoras.

2.- Facilitar información técnica y asesorar a los empresarios o empleadores y a los trabajadores y trabajadoras sobre la manera más efectiva de cumplir las normas jurídicas.

3.- En el ejercicio de sus funciones los inspectores del trabajo podrán:

3.1.- Visitar y entrar libremente y a cualquier hora del día o de la noche en todo centro de trabajo o establecimiento sea de personas naturales, empresas públicas, instituciones del Estado, comunidades religiosas, establecimientos militares y/o policiales, y cualquier lugar cuando haya motivo razonable para suponer que hace falta la inspección.

La decisión de visitar e ingresar al centro o establecimiento debe ser comunicada con la debida anticipación, con determinación de los documentos que deben estar a disposición del inspector del trabajo y de las personas que deben estar presentes; pero si se considerare que la comunicación anticipada puede perjudicar a la consecución de los objetivos de la vista, esta puede realizarse intempestivamente.

El empresario o empleador tiene derecho para exigir del inspector del trabajo los documentos que acrediten su identidad y su calidad de inspector del trabajo.

3.2.- Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba acerca del cumplimiento de las normas aplicables al trabajo regulado por este Código.

Interrogar solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

3.3.- Exigir información escrita, o verbal y, en este caso, solo o en presencia de testigos acerca de la aplicación de las normas mencionadas en el numeral 1 de este artículo.

3.4.- Examinar en el centro o establecimiento de trabajo la documentación y los libros de la empresa o empleador que tengan relación con las relaciones laborales, tales como contabilidad e instrumentos que sustentan los asientos contables, programas informáticos, y especialmente los registros y libros que debe llevar el empresario o empleador por mandato de este Código.

3.5.- Tomar, sacar o requerir la entrega de muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, con la colaboración de laboratorios o expertos cuando fuere necesario siempre que se notifique al empleador o a su representante que las sustancias o los materiales han sido tomados o sacados y que serán analizados técnicamente.

3.6.- Ordenar la eliminación de defectos peligrosos, en la instalación, montaje, o método de trabajo.

3.7- Requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales.

3.8.- Imponer sanciones de acuerdo a las normas del Código del Trabajo. Las multas que imponga el inspector del trabajo y, en general, las autoridades del trabajo castigan los actos u omisiones por violación del Derecho positivo y dejan a salvo la demanda de los derechos del trabajador o trabajadora previstos en este Código y los daños y perjuicios que esos actos u omisiones los hayan ocasionado.

4.- Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

5.- Realizar las demás atribuciones conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

6.- Inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones de trabajo en que se desenvuelven las labores de los trabajadores y trabajadoras adolescentes y disponer el reconocimiento médico de estos y el cumplimiento de las normas protectoras.

Estas inspecciones las podrá realizar solo o asociado a los funcionarios competentes del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, sin perjuicio de las que estos funcionarios puedan hacerlas por su cuenta.

Art. 401.- Del desahucio.- El desahucio del empleador a sus trabajadoras o trabajadores, en los contratos por tiempo fijo deberá ser notificado, por el inspector del trabajo, con treinta días de anticipación a la fecha del tiempo estipulado siempre que se adjunte el contrato escrito, registrado como manda este Código, y la certificación del IESS de que están pagados al día los aportes de ley.

Asimismo, el desahucio del trabajador o trabajadora, tanto en los contratos por tiempo indefinido como en los contratos por tiempo fijo, deberán ser notificados por el inspector del trabajo, con quince días de anticipación a la fecha en que el trabajador o trabajadora deberá dejar de concurrir a su trabajo.

En uno y otro caso, procederá la liquidación de la bonificación prescrita en el art. 149 de este Código.

Art. 402.- El visto bueno.- En los casos de los artículos 145 y 148 de este Código, el inspector del trabajo sustanciará el visto bueno en los siguientes términos.

1.- El inspector del trabajo que reciba una solicitud tendente a dar por terminado el contrato individual de trabajo por las causas de los artículos 145 y 148 procederá como prescribe el art. 151 y concederá o negará el visto bueno solicitado en el plazo de treinta días.

2.- Concederá o negará el visto bueno con respeto de los principios y reglas del debido proceso.

3.- Además de la falta de las causas en que se sustenta la solicitud de visto bueno, será causa de rechazo la violación del procedimiento estipulado en el contrato colectivo de trabajo como requisito previo.

4.- Rechazará la solicitud *in limine litis* si a la solicitud, el empleador no acompaña la certificación del IESS de que está al día en el pago de los aportes de ley.

Art. 403.- Audiencias y actas.- El inspector del trabajo convocará a una audiencia, al empresario o empleador siempre que el trabajador o trabajadora, personalmente o por medio del sindicato, presente un reclamo o queja. De lo que ocurra y digan las partes en la audiencia se dejará constancia en un acta que será firmada por él y por los comparecientes.

La ausencia del empleador constituirá presunción de verdad de las afirmaciones del trabajador o trabajadora.

Art. 404.- Colaboración Multidisciplinaria.- Los inspectores del trabajo siempre que lo consideren necesario podrá contar con la colaboración de abogados especializados, de peritos y técnicos debidamente calificados, entre los que figurarán especialistas en medicina, ingeniería, electricidad y química, auditoria y/o contabilidad a fin de velar por el cumplimiento de las disposiciones constitucionales, del Derecho Internacional de Derechos Humanos y de la OIT, legales, reglamentarias, contractuales derivadas del contrato colectivo y del contrato individual y mas fuentes del Derecho del Trabajo previstas en el art. 2 de este Código; así como para examinar las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional e investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo y los equipos y ropa de trabajo.

Art. 405.- Deberes de los inspectores del trabajo:

- 1.- Abstenerse de inspeccionar empresas en las cuales tengan algún interés directo o indirecto y, en general, de tratar asuntos relacionados con esas empresas.
- 2.- Abstenerse de revelar, aún después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.
- 3.- Considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les de a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales, y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de la inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.
- 4.- Las infracciones a las disposiciones anteriores y a otras que establezcan deberes a los inspectores podrán dar lugar a responsabilidades disciplinarias, civiles y penales.

CAPITULO II

DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA

Parágrafo I

Normas comunes

Art. 406.-- De los juzgados y cortes de trabajo.- Para la administración de justicia funcionarán en cada Provincia juzgados del trabajo, Salas de lo Laboral en la Corte Provincial; y con jurisdicción nacional las Salas de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, en un número suficiente para proveer, con celeridad, la tutela efectiva, imparcial y expedita a los habitantes del Ecuador, la tutela de sus derechos en los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, con sujeción a los principios de inmediación, concentración, contradicción, simplificación, uniformidad, eficacia y economía procesal y con total respeto al debido proceso.

Los jueces del trabajo, jueces provinciales y jueces nacionales, serán nombrados y ejercerán sus funciones de conformidad con lo que señala el Código Orgánico de la Función Judicial.

Además, para los conflictos colectivos, funcionarán tribunales de conciliación y arbitraje, cuya integración, funcionamiento, jurisdicción y competencia, se encuentran regulados por el presente Código del Trabajo.

El Estado será responsable de los perjuicios que se cause a las partes por retardo, negligencia, denegación de justicia o quebrantamiento de la ley en que incurran los jueces del trabajo, los jueces de las salas de lo laboral de las Cortes Provinciales y Corte Nacional de Justicia y los vocales de los tribunales de conciliación y arbitraje, y en lo posterior ejercerá su acción de repetición en contra de los responsables.

Art. 407.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.- En cada distrito habrá el número de juezas y jueces del trabajo que determine el Consejo de la Judicatura, el cual señalará el ámbito de su competencia y lugar de su sede. De no determinarse el ámbito territorial, tendrán competencia provincial.

Corresponde a las juezas y jueces del trabajo conocer y resolver, en primera instancia, los conflictos individuales provenientes de las relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Art. 408.- De la facultad de proponer varias demandas.- La demanda propuesta por el trabajador para obtener el cumplimiento de determinadas obligaciones del empresario o empleador no le impide proponer simultáneamente o a continuación otra u otras demandas para exigir el cumplimiento de otras obligaciones no comprendidas en la anterior o anteriores.

Art. 409.- Acumulación de acciones.- Tratándose de demandas propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir sus acciones en una misma demanda siempre que el número de ellos no sea superior a veinte. Los actores en la demanda designarán a un Procurador Común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará solo el monto de la mayor reclamación individual.

El trabajador podrá demandar al empleador en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

Art. 410.- Demandas contra el trabajador.- Las demandas contra el trabajador solo podrán proponerse ante el juez de su domicilio. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador. Las demandas contra el empresario o empleador, en cambio, podrán proponerse tanto en el lugar de la relación laboral como en el domicilio del demandado.

Art. 411.- La forma de la demanda del trabajador o trabajadora.- La demanda del trabajador o trabajadora podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez lo reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y será autorizada por el respectivo secretario.

Los defensores públicos legalmente nombrados asumirán la defensa del trabajador o trabajadora.

Art. 412.- De la excusa y recusación.- En los juicios de trabajo no podrá proponerse juicio de recusación contra las juezas o jueces del trabajo, pero tales funcionarios en los casos de impedimento o excusa legal, mandarán el proceso al Juez que deba subrogarles, expresando los motivos de la excusa. Aceptada ésta, la o el subrogante avocará conocimiento y mandará notificar esta providencia a las partes.

Art. 413.- El proceso oral.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante el proceso oral, breve y contradictorio, aplicando los principios de simplificación, eficacia, intermediación, celeridad y economía procesal; observando las garantías que tienen las partes al debido proceso. Los actos del proceso serán públicos, salvo que la ley

expresamente señale lo contrario o el juez así lo decida por razones de seguridad, de moral o de protección de la personalidad de alguna de las partes.

Parágrafo II

De la Audiencia Preliminar

Art. 414.- De la convocatoria a la audiencia Preliminar.- Presentada la demanda, dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado que corresponda por sorteo, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y cuando hubiere verificado que se ha cumplido con la citación, convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, .

La audiencia se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada y citada. Si la citación no se ha realizado se dispondrá la citación por la prensa dentro de las 48 horas de solicitada y el término de veinte días se contará desde la fecha de la última publicación. En esta audiencia preliminar, el juez o jueza procurará un acuerdo entre las partes, que de darse será aprobado por el juez o jueza en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación en esta audiencia el demandado contestará por escrito la demanda, sin perjuicio de su exposición oral.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contados desde la fecha de citación 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.

Art. 415.- Solicitud de pruebas.- En la misma audiencia preliminar, las partes solicitarán verbalmente o por escrito debidamente fundamentado, la práctica de pruebas que deberán evacuarse antes de la audiencia definitiva.

Asimismo podrán presentar 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 encuentran y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Las pruebas deberán practicarse dentro del término improrrogables de veinte días. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo impedimento no imputable a la parte que la solicitó, cosa que será razonadamente calificada por el juez de la causa. Por su parte el juez podrá ordenar de oficio la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio.

En esta misma audiencia, las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias y que deban ser evacuadas en la audiencia definitiva, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido, los testigos que presentarán, y la presentación de informes periciales en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios. Los testigos comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva.

Art. 416.- De la Reconvención.- En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa 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. Para este efecto, se entenderá que existe reconvención conexa cuando se reclamaren obligaciones o derechos que nazcan de la misma relación laboral o se haya producido con motivo de ella.

Art. 417.- La falta de contestación a la demanda.- La falta de contestación o la inasistencia del demandado o la demandada a la audiencia preliminar se tendrá como negativa de la existencia del contrato de trabajo o de la relación, continuará el juicio en rebeldía y probado el contrato o relación laboral el demandado o demandada será condenada al cumplimiento de todas las obligaciones demandadas.

Art. 418.- Del Acuerdo o allanamiento parciales.- Si en la audiencia preliminar las partes se pusieran de acuerdo en una parte de la demanda o si 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 preliminar, aprobará en sentencia la parte acordada o aceptada y dispondrá que esta sentencia sea ejecutada inmediatamente y que el juicio continúe por las cuestiones en las que no hubiera acuerdo.

Art. 419.- Del diferimiento de la audiencia preliminar.- La audiencia preliminar será 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, contados desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

Parágrafo III

De la Prueba

Art. 420.- De los medios de prueba.- En los juicios de trabajo además de los medios de prueba previstos en el Código de Procedimiento Civil se observarán las siguientes normas.

1.- Son medios de prueba:

1.1.- Los informes y actas del inspector del trabajo, elaborados con participación de las partes o de sus representantes.

Por lo que respecta a la resolución por la que concede o niega el visto bueno se estará a lo dispuesto en el art. 151.

1.2.- Los informes y certificaciones de las instituciones del Estado, incluso de las empresas públicas, constituirán prueba legal siempre que la institución de la que procede el informe o la certificación no sea parte interesada.

1.3.- Se recurrirá al juramento deferido del trabajador o trabajadora en los siguientes casos:

1.3.1.- Para probar el tiempo de servicios al mismo empresario o empleador y la cuantía de la remuneración percibida cuando de autos no apareciere otra prueba suficiente. La jueza o el juez de la causa podrá recurrir a esta prueba, cuando al dictar sentencia, la encuentre necesaria, aun en el caso de que el interesado no la haya solicitado antes.

1.3.2.- Cuando la prueba estuviere o debiera estar en poder del empresario o empleador, como el control de ingreso y/o salida del trabajo para probar horas suplementarias y extraordinarias de trabajo, no la exhibiera pese a que el trabajador o trabajadora la hubiera solicitado en el término legal.

1.4.- Serán pruebas suficientes las presunciones siguientes:

1.4.1.- Demostrada o reconocida la relación laboral, le corresponde al empleador probar documentadamente que ha pagado al trabajador reclamante, sus remuneraciones mensuales, remuneraciones adicionales, valores y beneficios acordados en la contratación colectiva, el haber concedido vacaciones, el haberle afiliado al IESS desde el primer día de ingresado a trabajar y todas las demás obligaciones debidas por ley o por contrato.

1.4.2.- En igual forma se presume el despido intempestivo, a menos que el empresario o empleador pruebe que la relación laboral ha terminado legalmente.

1.5.- El estado civil, incluso la unión de hecho, se probará de acuerdo con las prescripciones del Derecho Civil, pero el juez tendrá la facultad de apreciar las circunstancias y tomar en cuenta cualquier clase de prueba que, en su criterio, fueren suficientes.

2.- La actuación de las pruebas:

2.1.- Para la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba que estimen pertinente solicitarla durante la audiencia preliminar, la jueza o el juez señalará en la misma audiencia el día, la hora y la forma para la práctica de esas diligencias y proveerá a las partes de los medios y órdenes apropiados para esta práctica y, para el efecto, tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que estos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

Para el examen de la contabilidad y otros peritajes, la jueza o el juez podrán ordenar que el demandado ponga a disposición del demandante y su perito o peritos la contabilidad y documentos materia del peritaje. En este caso, los peritos comparecerán a la audiencia definitiva y, con juramento, presentarán sus informes y estarán a las órdenes del juez y de la otra parte para responder a sus preguntas. Tanto las partes como los peritos que accedan a la contabilidad e instrumentos deberán guardar absoluta reserva de cuanto llegaren a conocer, salvo de lo necesario para informar al juez de la veracidad que necesita conocer para dictar sentencia.

2.2.- La confesión, declaración de testigos, juramento deferido, presentación de informes periciales, exhibición de instrumentos públicos y privados se realizarán en la audiencia definitiva y ante el juez o jueza de la causa.

2.3.- Las preguntas al confesante, a los testigos o las peritos, no podrá 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, declarante o perito; cuidará además que las preguntas a este sean

pertinentes al informe o peritación y a su competencia y conocimiento de los hechos sobre los cuales versa el peritaje.

El número de repreguntas para los testigos o perito no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.

Los testigos y peritos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio. Una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias.

2.4.- Si los documentos de que desearan las partes valerse como medios de prueba no estuvieren en su poder o no pudieren y no pudieren obtenerlos por sus propios medios, cuando los hubieren solicitado y el juez los hubiera ordenado en la audiencia preliminar, el responsable del archivo en donde ellos deberían estar los documentos dijera que no los tiene deberá informar la persona que los tiene y la jueza o juez ordenará a esta persona que los remita al juzgado de la causa.

Art. 421.- La sana crítica.- El juez del trabajo, jueces provinciales y nacionales que suplan la falta de jueces del trabajo apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica.

Art. 422.- Audiencia definitiva pública.- La audiencia definitiva será pública, presidida por la jueza o el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos y peritos que fueren a rendir sus declaraciones.

Las preguntas al confesante, a los testigos o peritos, no podrán exceder de treinta, debiendo ser pertinentes y 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.

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.

Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio. 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.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y en la sentencia se le condena al pago de las costas.

La declaración de confeso de una de las partes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la Constitución y la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia ordenada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un su mandato se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

Art. 423.- Actas de audiencia.- De lo actuado en la audiencia, se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, los mismos que serán agregadas al proceso.

Art. 424.- Término para dictar sentencia.- Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia, en la que resolverá todas las pretensiones y excepciones dilatorias y perentorias, en el término de diez días. En caso de incumplimiento el juez será sancionado por el Consejo Nacional de la Judicatura, con una multa equivalente al 2.5% de su remuneración mensual por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en el término de tres días.

Art. 425.- Los recursos de las sentencias.- Las sentencias que expidan los jueces del trabajo serán susceptibles del recurso de apelación para ante la Corte Provincial respectiva, cuando el valor a pagarse dispuesto por el juez sea superior al valor equivalente a diez remuneraciones básicas. El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa o el monto a pagarse dispuesto en sentencia, cuando se rechace en todo o en parte su demanda.

Art. 426.- Interposición de Recursos y términos.- En caso de apelación, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Sala de lo Laboral de la Corte Provincial de Justicia, 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. Estas diligencias 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.

En caso de una sentencia condenatoria de las instituciones públicas el juez inferior enviará en consulta a la Sala de lo Laboral de la Corte Provincial respectiva para su conocimiento y resolución.

De las sentencias de la Corte Provincial se podrá interponer el recurso extraordinario de casación para ante la Corte Nacional de Justicia, de conformidad con la Ley respectiva.

El recurso extraordinario de protección podrá proponerse de acuerdo con la Constitución y la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

Art. 427.- Facultad de los jueces.- Los jueces en el desempeño de sus funciones, tendrán por norte de sus actos la verdad, están obligados a inquirirla por todos los medios a su alcance y a no perder de vista la Irrenunciabilidad de derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, así como el carácter tutelar de las mismas; y por tal causa, tienen que intervenir en forma activa en el proceso, dándole el impulso y la dirección adecuados, en conformidad con la naturaleza especial de los derechos protegidos.

Art. 428.- Rectoría del juicio.- El juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto será tenida en cuenta también, a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Los jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas, de las cuales obtienen su convencimiento.

Art. 429.- Solución de las dudas y de los conflictos de leyes. - Cuando hubiere duda acerca de la aplicación o la interpretación de una norma legal o en caso de colisión entre varias normas aplicables al mismo asunto, se resolverá con la más favorable al trabajador o trabajadora. En caso de duda sobre la apreciación de los hechos o de las pruebas, se aplicará igualmente la que mas favorezca al trabajador o trabajadora.

Art. 430.- Efectos de las sentencias condenatorias.- Las sentencias condenatorias, dispondrán además el pago del interés legal que estuviere vigente para préstamos a corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva. Para el cálculo del interés, se tomará en cuenta todos los rubros a pagarse y desde la fecha en que estas se hicieron exigibles, salvo de los valores que por acuerdo parcial de las partes fuere cancelado luego de la audiencia preliminar. Al empleador se le condenará además al pago de costas procesales y honorarios de la defensa cuando fuere condenado al pago de la totalidad de los valores reclamados en la demanda y en los demás casos previstos en este Código, sin perjuicio de que el juez imponga el pago de las multas conforme a los términos del presente código cuando el juez considere que no ha existido lealtad procesal y se haya litigado de mala fe.

Art. 431- Ejecución de la Sentencia.- Ejecutoriada que sea la sentencia condenatoria, se ejecutará de inmediato, disponiendo que el demandado pague lo adeudado en quince días, caso de no hacerlo, dará lugar a las acciones penales correspondientes, por el delito de estafa, sin perjuicio de que se ejecute la sentencia a través de las medidas reales previstas en el Código de Procedimiento Civil, en cuyo caso, se le reconocerá al trabajador afectado un recargo del ciento por ciento del valor que se haya dispuesto en sentencia.

Art. 432.- Medidas Precautelarias.- La prohibición de enajenar, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

Art. 433.- Impugnación del Acta de Finiquito.- El acta de finiquito suscrita por el trabajador o trabajadora, podrá ser impugnada por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará que sea pormenorizada; además, cuando de su texto se desprenda que existe renuncia de derechos laborales o error en su cuantificación.

También se podrá demandar en juicio el pago de las obligaciones no singularizadas en el finiquito.

Art. 434.- Sanción Judicial.- La jueza o el juez impondrá un multa equivalente al valor de uno a diez remuneraciones básicas, a las personas naturales o jurídicas que debiendo conferir copias, presentar documentos o efectuar una exhibición, no lo hicieren dentro del término que se les hubiere señalado, sin perjuicio de los efectos previstos en este Código para la falta de exhibición.

CAPITULO III

DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCION

Art. 435.- Término para la declaratoria de abandono.- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral será de ciento ochenta días contados desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado y, en general, cuando el impuso del proceso dependiera de las partes.

La jueza o el juez a quien corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o petición de parte, mediante providencia

ordenarán el archivo de la causa que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno.

No hay abandono cuando la causa no se ha sustanciado por culpa del Juez.

Para el desistimiento, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

Art. 436- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en cinco 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.

Art. 437.- Prescripción en el caso de riesgos del trabajo.- Se presume que las consecuencias dañosas de los riesgos del trabajo son atribuibles al riesgo detectado, cuando aparecen hasta cinco años después de haber ocurrido el accidente o cesado en el trabajo al que se atribuye la enfermedad, pero la acción para reclamar las indemnizaciones consiguientes prescribe en cinco años después de terminada la relación laboral.

Art. 438.- Imprescriptibilidad de Acciones.- Son imprescriptibles las acciones para demandar la jubilación a cargo del empleador y para exigir la afiliación al IESS.

Art. 439.- Prescripciones Especiales.- Prescriben en un mes las siguientes 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 solicitar el visto bueno, despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador o trabajadoras y para exigir de esta en los contratos por obra la indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

Art. 440.- Suspensión e interrupción de la prescripción.- La prescripción de cinco años o más se suspende e interrumpe por el tiempo que demoren los trámites del reclamo o quejas ante las autoridades administrativas, la sustanciación del juicio en el que se ha declarado la nulidad del proceso y de conformidad con las normas del derecho civil; excepto las acciones que por disposición de este Código, han sido declaradas imprescriptibles.

La prescripción de las acciones provenientes de la relación de trabajo se interrumpe:

1.- Por la introducción de una demanda judicial, aunque se haga ante un juez incompetente, siempre que el demandado sea notificado o citado antes de la expiración del plazo de prescripción.

2.- Por la reclamación intentada ante el organismo ejecutivo competente cuando se trate de reclamaciones contra las entidades u organismos del sector público.

3.- Por la reclamación intentada ante una autoridad administrativa del Trabajo.

Para que la reclamación surta sus efectos deberá efectuarse la notificación del requerido o de su representante antes de la expiración del plazo de prescripción.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Los comités de empresa que, a la fecha de promulgación de este Código se encuentren vigentes, sin más formalidad, adquirirán la calidad de sindicatos más representativos, con las facultades establecidos para estos en el presente Código.

SEGUNDA.- La Asamblea Nacional previo dictamen de la Corte Constitucional en el plazo de un año contado a partir de la vigencia de este Código aprobará el Convenio No. 188 de la OIT sobre el trabajo en la pesca y en el mismo plazo el Presidente de la República lo ratificará. Este Convenio como parte del ordenamiento jurídico del País regulará la pesca de toda clase, salvo la artesanal.