



Trámite **337033**

Código validación **EN2RSLYRBR**

Tipo de documento MEMORANDO INTERNO

Fecha recepción 07-ago-2018 10:47

Numeración 1064-lde-an-2018
documento

Fecha ofido 01-ago-2018

Remitente DURAN AGUILAR LILIANA
ELIZABETH

Fundación remitente ASAMBLEISTA

Revise el estado de su trámite en:

<http://tramites.asambleanacional.gob.ec/dts/estadoTramite.jsf>

Oficio: ldeia
Anexo: 289 b



Oficio No. 1064-LDA-AN-2018
Quito, agosto 1 de 2018

Señora Economista
Elizabeth Cabezas
PRESIDENTA DE LA ASAMBLEA NACIONAL
En su despacho

De mi consideración,

En el ejercicio de nuestras funciones y de conformidad con el artículo 134 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 54 y 55 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, remitimos a usted, en nuestra calidad de Asambleístas, el Proyecto de Código Orgánico Integral del Trabajo, para el respectivo trámite de Ley.


Cabe indicar que como consecuencia del proceso de construcción colectiva mediante el cual se activó la voz ciudadana en 24 provincias del país, desde septiembre de 2017, y toda vez que se han sistematizado los requerimientos, necesidades y pedidos por parte de la ciudadanía, realizamos la presentación del producto obtenido, en este cuerpo normativo que hemos denominado Proyecto Código Orgánico Integral del Trabajo, que servirá de base para un Código Laboral de avanzada que regule todos los ámbitos del trabajo a nivel nacional.


Solicitamos que el presente Proyecto se ponga en conocimiento del Consejo de Administración Legislativo a la brevedad posible.

Adjunto a esta comunicación las firmas de las y los Asambleístas que respaldan la presentación de este Proyecto de Código Orgánico Integral del Trabajo.

Atentamente,


Liliana Durán Aguilar
Asambleísta Nacional


Bairon Valle Pinargote
Asambleísta por la Provincia del Guayas


Juan Cárdenas Espinoza
Asambleísta por la Provincia del Cañar



PROYECTO DE CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL DEL TRABAJO

NOMBRE	FIRMA
DIEGO GARCÍA POZO	
HERNÁN CALLE U	
LIRA VILLALVA MIRANDA	
Doris Soliz Causa	
MONTGOMERY SANCHEZ REYES	
RONNY ALEAGA	
Augusto Espinosa	
Amapala Naranjo	

Quito, agosto 1 de 2018





PROYECTO DE CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL DEL TRABAJO

NOMBRE	FIRMA
Gabriela Quadeira	
Verónica Juras F.	
WENDY VERA	
Eduardo Melo	
Mauricio Zambrano Valde	
Mauricio Proaño C.	
Carmel Quadeira	
Jorge Quadeira	

Quito, agosto 1 de 2018 

Proyecto del Código Orgánico Integral del Trabajo

Exposición de Motivos

1. Antecedentes.-

El marco jurídico de las relaciones de trabajo y de seguridad social en el Ecuador ha experimentado en la última época una profunda transformación. Esto tanto en el ámbito del empleo público como en el privado y tanto en lo relativo a las relaciones laborales individuales como colectivas. Desde el momento de elaboración y aprobación de la Constitución del 2008, y vinculadas a su desarrollo, se han implementado un amplio número de reformas orientadas a modificar el marco regulatorio de la prestación de trabajo en todos los ámbitos señalados, incluyendo una importantísima resignificación del propio concepto de trabajo orientada a la inclusión de los cuidados y a la dignificación de los mismos.

Estos avances en materia de derechos laborales no han sido sencillos por muchos factores. Desde el punto de vista jurídico, el principal problema ha radicado en el propio Código del Trabajo vigente, que aun cuando su codificación data del 16 de diciembre de 2005, tiene sus orígenes en 1938. La inadecuación del texto a la realidad actual ha exigido que sobre el mismo se realicen numerosas modificaciones, tanto para adecuar su contenido al reconocimiento del trabajo con carácter tuitivo y garantista que realiza la actual Constitución de 2008, como para mejorar la regulación de diversas instituciones laborales. Esta cantidad de reformas han acabado conformando una suerte de sistema "parcheado" y es innegable que la actual redacción del Código carezca de sistematicidad e integra incongruencias que deben corregirse, siendo la vía más apropiada una reforma integral.

Habiendo percibido con claridad este problema, la actual Comisión Sectorial Permanente de los Derechos de los Trabajadores/as y la Seguridad Social de la Asamblea Nacional se fijó como objetivo prioritario desde el inicio de su mandato, la reforma y actualización del marco normativo general del sistema laboral ecuatoriano.

Desde la Presidencia de la Comisión se adoptó la decisión de acometer este ambicioso objetivo utilizando una metodología participativa, descentralizada e itinerante que arraigara a las y los asambleístas miembros de la Comisión al territorio y a la realidad en las distintas provincias del país. Para ello se diseñó una metodología basada en la realización de Mesas de Diálogo en cada una de las 24 provincias, organizadas en conjunto con el Ministerio del Trabajo. Aquí es donde se han recibido insumos verbales y escritos de un amplio conjunto de actores sociales, especialmente sindicatos y patronales pero no solo, también de colectivos muy diversos y de ciudadanos/as de manera individual. El día 1 de septiembre de 2017 se celebró la primera Mesa de Diálogo comenzando un proceso que duró hasta diciembre del mismo año.

La construcción participativa de un Código de la entidad que se plantea, abarcando al sector público y privado y destacando un trabajo dependiente y autónomo, es un proyecto tan ambicioso como complejo. Es por eso que requiere tener en cuenta los siguientes parámetros: el marco constitucional vigente así

como la normativa internacional; la realidad socio-laboral sobre la que se pretende actuar; las principales carencias de la normativa actual; los insumos recopilados en las Mesas de Diálogo y las propuestas de Código elaboradas por diversos actores y en épocas anteriores. Las siguientes páginas se orientan a realizar este análisis de los insumos señalados para, como conclusión, hacer una propuesta de esquema posible del futuro COIT con las líneas fundamentales que, al tenor de lo analizado, podría tener el mismo.

2. Marco constitucional vigente y principal normativa internacional aplicable.-

La situación anterior a la Asamblea Constituyente de 2007 reflejaba una indudable apuesta por la devaluación laboral como vía para la atracción de inversión extranjera y para el aumento de las rentas del capital frente a las del trabajo. En este sentido cabe recordar que en 1990 se expidió la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral a tiempo parcial; en 1991 entra en vigencia la Ley de Zonas Francas que admite la posibilidad de que los contratos de trabajo sean temporales; en 1991 se expide la Ley 133 reformativa del Código del Trabajo, que aumenta el número de trabajadores/as exigidos para conformar una organización sindical pasando de quince a treinta personas; la Ley para la Transformación Económica del Ecuador que permite la remuneración por horas y el despido libre; la Ley para la Promoción de la Inversión y de la Participación Ciudadana que aumentó la precarización laboral facilitando la contratación temporal y limitando los derechos colectivos; la reforma al Código del Trabajo de junio de 2006 que maximizó las facilidades para la tercerización.

La Constitución de 2008 supuso un cambio de paradigma en cuanto a la consideración del trabajo reconociendo su centralidad en la economía por sobre el capital y como su fin, el buen vivir. Como han señalado distintos autores, la Constitución de 2008 reconoce que “el trabajo no sólo es un derecho y un deber social sino que además es fuente de realización personal y base de la economía”.


En materia de derechos laborales el Mandato Constitucional contenido en el art. 33 es perfectamente claro: “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 o aceptado”. Además, la Constitución del Ecuador declara “un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico” (art. 1), teniendo como deber primordial “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (3.1 CE).


El bloque de laboralidad, que se encuentra en la vanguardia del panorama comparado en cuanto al grado de protección y desarrollo de los derechos laborales y de seguridad social, se recoge entre los artículos 325 y 333 de la Constitución, que enmarcan los márgenes inamovibles para la estructura normativa del sistema laboral ecuatoriano y que presentan un grado de evolución especialmente interesante en cuanto al concepto de trabajo, la lucha contra la precarización y la tercerización y búsqueda de la eliminación de la división sexual del trabajo, entre otras cuestiones




En concreto, cabe remarcar que el art. 325 de la Constitución de Montecristi, auténtica piedra de base del bloque de laboralidad de esta norma, señala que el Estado debe garantizar el trabajo y que se reconocen *todas* las modalidades de trabajo, con inclusión de las labores de autosustento y cuidado humano;

también se reconocen como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores y un buen número de cuestiones que determinan de manera clara el carácter tuitivo que debe tener el ordenamiento laboral ecuatoriano, como por ejemplo, el Mandato Constitucional de respetar el principio de favor laboris.

Además, el conjunto de los parámetros que enmarcan el Trabajo en la Constitución del Ecuador compromete al Estado a garantizar asimismo el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo (326) y prohibir cualquier forma de precarización (327.1), así como proteger los derechos reproductivos (332). La Constitución reconoce el derecho de formar sindicatos, la libertad sindical positiva y negativa, el derecho a la contratación colectiva y a la huelga, con los límites vados de la ley (326). Además, en su artículo 325, referido a las modalidades de trabajo, reconoce como sectores sociales productivos a todos los trabajadores, independientemente de si trabajan “en relación de dependencia o de forma autónoma, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano”. Todas ellas gozan de reconocimiento y protección del Estado. Por añadidura, el art. 329 señala: “Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos (...). Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo”. Asimismo, se reconoce el derecho de los trabajadores/as por cuenta propia a organizarse (art. 326.7).

Es importante indicar que la necesidad de reconocer el derecho a la negociación colectiva es una reivindicación generalizada entre el tejido socio empresarial  Ecuador. La libertad sindical es uno de los principios en los que se fundamenta la Organización Internacional del Trabajo. Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa («Declaración sobre la Justicia Social») de 2008.

En la Declaración de 1998 se afirma que todos los Estados Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios que la Declaración enumera, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de, entre otros, los convenios, relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva steriormente, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa remarcó que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de todos los objetivos estratégicos de la OIT.

3. Ecuador en Cifras.-

En septiembre de 2017, el Ecuador habían 11'879.564 de personas en edad de trabajar (en junio de 2016 eran 11'557.285) (ENEMDU, INEC). La población económicamente activa (PEA) es de 8,2 millones de personas y la población económicamente inactiva (PEI) es de 3,7 millones de personas.

Dentro de la población activa tienen empleo 7'842.471, una cifra que ha estado en constante aumento desde marzo del 2017, superándose el retroceso que marcó diciembre de 2016. La tasa de empleo bruto se ubicó en 66% a nivel nacional, manteniendo el ligero aumento constante que comenzó a principios de

año. El desempleo se ha reducido en 1.1% entre septiembre de 2016 y septiembre de 2017, situándose en un 4.1 %, lo cual situaba al Ecuador entre las tasas más bajas de desempleo de América Latina.

Sin embargo, a septiembre de 2017, sólo un 24.7% de la población ocupada tiene un empleo adecuado o pleno. Esta cifra representa un ascenso de 0.4% respecto del mes de junio pero marca un punto de descenso desde septiembre de 2016.

El subempleo se cifra en 20.5% y el empleo no pleno en 40.4%. Por último, y quizá como dato más relevante, cabe destacar que durante septiembre de 2017, el 29,5% de empleados se encuentran afiliados al IESS- Seguro General, mientras que el 57,6% no tiene ninguna afiliación. La cifra de personas trabajadoras no afiliadas ha aumentado 1.2% en el 2018. De manera paralela, la ENEMDU de septiembre de 2017 también destaca que el 46,4% de personas con empleo se encuentran en el sector informal de la economía. Esta cifra ha aumentado en casi tres puntos desde el 2017.

A efectos de la adecuada interpretación de estas cifras es pertinente recordar que la relativamente elevada tasa de ocupación o de empleo bruto, que mide la población ocupada entre la población mayor de 15 años (PEA), del 66% indica que el problema en el Ecuador, al igual que en el resto de países del entorno, no es tanto de volumen de ocupación sino las características del mismo, y de esta forma se convierte en objetivo prioritario hacer emerger del subempleo y la actividad informal hacia la formalidad y unas relaciones laborales asentadas y reguladas el grueso del empleo.

Por otro lado, la reducida tasa de desempleo es sin duda positiva pero el problema fundamental es que gran parte del mismo no aparece registrado como tal y permanece oculto como subempleo y en la economía informal, lo cual desvirtúa en gran medida la información que suministra la tasa de desempleo. El desempleo se desagrega en las estadísticas oficiales como desempleo abierto y desempleo oculto. El desempleo abierto requiere que la persona en edad de trabajar (mayor de 15 años), no tenga empleo, realice una búsqueda activa de empleo y esté disponible para incorporarse al mismo. En concreto el INEC clasifica como tales a las personas que no trabajaron en la semana de referencia (la anterior a la realización de la encuesta) e hicieron alguna gestión de búsqueda de empleo en la misma. El desempleo oculto engloba a las personas que no tienen empleo (o más concretamente en este contexto no perciben ingresos), desean trabajar, pero no buscaron un empleo por las siguientes razones: a) tiene un trabajo ocasional, b) espera empezar pronto a trabajar o iniciar su negocio, c) espera respuesta de gestiones de búsqueda anteriores, d) espera la época de cosecha o la temporada de trabajo, e) no busca porque piensa que no le van a dar trabajo o se cansó de buscar (lo que equivale a la categoría del trabajador/a desanimado).


También es importante desgranar las categorías utilizadas dentro de las estadísticas laborales que maneja el Ecuador, donde encontramos la categoría de Empleo Adecuado/Pleno, aquellos trabajadores/as cuyo salario sea igual o superior al salario mínimo, establecido para 2015 en 354 USD, en 2016 en 366 USD y 375 en 2017 y que trabajen la jornada estándar de 40 horas semanales, y por tanto sean trabajadores/as a tiempo completo, o sean trabajadores/as a tiempo parcial voluntarios (trabajen menos de 40h semanales, pero no deseen trabajar más horas). En términos relativos esta categoría ha permanecido estable en la última década.

La siguiente categoría significativa en términos de volumen de población trabajadora es la de subempleo. Esta categoría se subdivide en subempleo por insuficiencia de ingresos, que engloba a todas aquellas

personas con un salario mensual inferior al salario mínimo, trabajan 40 horas o más a la semana y están disponibles para trabajar horas adicionales, y subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, que se corresponde a la situación de trabajadores/as a tiempo parcial involuntarios: trabajan menos horas de la jornada estándar (40 h. semanales) y tienen el deseo y la disponibilidad de trabajar más horas; independientemente de su salario, aunque es de suponer que este en la mayoría de los casos no llegue al mínimo.

Otra categoría relevante es la de "Otro empleo no pleno" que engloba a aquellas personas cuyo salario es inferior al salario mínimo, trabajan menos de las 40 horas semanales de jornada estándar y no tienen el deseo y/o disponibilidad de trabajar horas adicionales. Además encontramos la categoría de "Empleo no remunerado", básicamente ayudas familiares y la categoría de "Empleo no clasificado" como un residuo de situaciones que no se han clasificado en las categorías anteriores.

Como una aproximación al empleo precario incluiríamos claramente las categorías de "Subempleo por insuficiencia de ingresos" y "Otro empleo no pleno"; sin perjuicio de que también englobe a la práctica totalidad del Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo y a la categoría de Empleo no clasificado. Por otra parte, dada la cuantía del salario mínimo en el Ecuador y a pesar del significativo incremento producido en el mismo en la última década, sobre todo en los años 2009-2013, y que al ser sustancialmente superior a la inflación haya significado ganancias en términos reales de este salario; que la canasta básica familiar esté por encima de los 600 \$USD es significativo respecto a que el costo de la vida en el Ecuador sea muy superior al salario mínimo, sobre todo en los ámbitos urbanos. Por ello una parte de la categoría de empleo adecuado/pleno engloba a trabajadores/as que padecen situaciones de insuficiencia de ingresos para mantenerse adecuadamente ellos y sus familias dado el coste de la vida en Ecuador, y que por tanto padecerían una dimensión básica de la precariedad laboral.

El sistema laboral ecuatoriano, muestra así fenómenos de subempleo, baja tasa de salarización y autoempleos de baja productividad y mínimas rentas, un volumen desproporcionado de empleo en el sector informal de la economía, etc. De esta forma, se muestra preciso y urgente ampliar el volumen de trabajadores/as encuadrado en la categoría de empleo pleno y facilitar el tránsito desde las categorías más precarias 

Además, como ya se ha señalado el peso del sector informal de la economía es amplísimo, y no ha menguado significativamente en los últimos tiempos, presenta un comportamiento muy sensible al ciclo económico convirtiéndose en un refugio de empleo o actividad ante las primeras dificultades económicas. Cabe destacar que la vertiente cualitativa del empleo también debe ser objeto de mejora dada la enorme incidencia de la precariedad laboral en el país. Utilizando datos de junio de 2016 es posible señalar que casi la mitad de la población ocupada, concretamente un 47.6%, trabaja sobre bases enormemente inestables. Con contrato temporal, ocasional o eventual trabaja un 24.3% de la población trabajadora, por jornal (con la enorme incerteza asociado a esta relación laboral, que no supone prácticamente derecho laboral alguno) un 21.1% de la población ocupada; y por último aparecen porcentajes mucho menores para las categorías "por horas" y "por obra y a destajo". El contrato indefinido o estable se emplea con un 40% de la población empleada y "por nombramiento" con el 12.5%.

Por último y también de especial relevancia es importante atender a la brecha de género existente en el ámbito del trabajo remunerado. En septiembre de 2017, la tasa de empleo global se ubicó en 96,8% para los hombres y 94,6% para las mujeres, la tasa de empleo adecuado/pleno se ubicó en 47,6% para los hombres y 30,7% para las mujeres y la tasa de desempleo se ubicó en 5,4% para las mujeres y 3,2% para los hombres; además, la ubicación respecto de las categorías laborales y del uso del tiempo (los cuidados) demuestra la especial incidencia de la división sexual del trabajo, la discriminación por razón de sexo y el techo de cristal en el sistema laboral del Ecuador.

A pesar de todas las cifras indicadas, es necesario recordar la mejora en el conjunto del sistema laboral en la última década ha sido enormemente significativa en diversos planos, con un crecimiento de los salarios reales muy significativo, un crecimiento del salario mínimo (Salario Básico Unificado), y un crecimiento de más de diez puntos porcentuales de afiliación de la población trabajadora al Sistema de Seguridad Social. Así, en 2006 había 1,5 millones de personas afiliados al IESS, en 2016 son 3,5 millones de personas. Otro avance significativo producido en esta década consiste en la incorporación de las trabajadoras no remuneradas del hogar a la seguridad social mediante el programa de Trabajo No remunerado del Hogar (TNRH). Sin embargo, si los avances han sido significativo fenómeno de la informalidad económica y laboral continúa siendo un grave problema en la medida que todavía incide en aproximadamente la mitad de la población trabajadora del país (INEC).

4. Principales carencias del marco normativo actual y de su desarrollo e implementación.-


El análisis del marco normativo actual, valorado junto con los insumos recogidos en las Mesas de Diálogo, apuntan a una serie de problemas concretos, que la reforma normativa tiene el reto impostergable de solucionar.

4.1. Inadecuación, falta de actualización y carencia de sistematicidad del marco normativo actual, como se ha señalado anteriormente, el Código del Trabajo actual, aun cuando su codificación data del 16 de diciembre de 2005, tiene sus orígenes en 1938. La inadecuación del texto a la realidad actual ha exigido una larga serie de reformas, tanto para adecuar su contenido al reconocimiento del Trabajo con carácter tuitivo y garantista que realiza la actual Constitución de 2008 como para mejorar la regulación de diversas instituciones laborales. Esta cantidad de reformas han acabado conformando una suerte de sistema "parcheado" con disfunciones que es necesario solucionar con una reforma integral. Es innegable que una buena parte de las reformas han sido necesarias para dignificar las relaciones de trabajo y para evitar el aumento de la precarización. Sin embargo, hay que recalcar que el número de reformas también ha provocado que la actual redacción del Código carezca de sistematicidad e integre incongruencias que deben corregirse.

4.2. La elevada tasa de informalidad del sistema laboral


En segundo lugar, es impostergable abordar una reforma orientada a impulsar la formalización de las relaciones laborales, situando el problema de la formalidad/informalidad en el centro del debate hacia la construcción del Código. Debe tenerse en cuenta que uno de los grandes retos de la actualidad remarcado por la OIT es el tránsito de la actividad económica y laboral desde la informalidad hacia la formalidad. En esta línea de actuación se inscribe la reciente Recomendación 204 de la OIT sobre la transición de la

economía informal a la formal, aprobada en la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo celebrada el 12 de junio de 2015, y en la que la OIT adopta por primera vez una regulación normativa específica de carácter internacional para abordar la problemática del trabajo informal. Esta Recomendación ha servido de guía para el diseño e implementación de políticas más eficaces en materia de promoción de la formalización a nivel global.


Obviamente la formalización va de la mano del otro gran objetivo de la OIT, que es el fomento del trabajo decente, y en el caso latinoamericano el desarrollo de unas estructuras productivas más desarrolladas, que generen empleos de mayor productividad y con mejores condiciones laborales, y fruto de un crecimiento económico más inclusivo. 

4.3. La falta de un adecuado control del cumplimiento de la normas **normas** laborales

Así, la tercera carencia de partida se encuentra la falta de un adecuado control del cumplimiento de la normativa laboral y un funcionamiento defectuoso de los sistemas de denuncia y sanción de los abusos empresariales respecto de los derechos de los trabajadores y trabajadoras así como una permisividad clara del trabajo sumergido.

En primer lugar, cabe señalar que es especialmente significativo que en el proceso de recopilación de propuestas de los actores sociales, y aun cuando se les invita a aportar insumos para la construcción del nuevo Código, la mayoría de aportaciones  refieren a problemas concretos de falta de aplicación efectiva de la normativa actual, dando datos para identificar las instituciones que o bien son defectuosas o bien no cumplen su cometido.

La falta de aplicación de las normas actuales, la escasa labor de la inspección de trabajo, el lento funcionamiento de la administración laboral, la falta de sanciones a los empleadores y de vigilancia son las cuestiones más repetidas a lo largo de las Mesas. En concreto se repiten los insumos que abogan por “establecer sanciones por el incumplimiento” de determinadas normas. Evidentemente ya existen sanciones por el incumplimiento de la normativa laboral aplicable pero la percepción es la impunidad del empresario. Esto se conecta plenamente con lo señalado en el apartado anterior, la falta de percepción de las ventajas de la regulación laboral desincentivan la formalización de las relaciones de trabajo.

Estos factores deberían acometerse desde la reforma en profundidad de la inspección de trabajo  e las normas procesales que deberían situarse dentro del futuro COIT.

4.4. Falta de conocimiento de la normativa laboral vigente.-

El proceso de recopilación de insumos ha permitido detectar que una buena parte de las aportaciones incluye propuestas que ya se encuentran vigentes. Esto demuestra una evidente falta de información por parte de los trabajadores/as respecto de sus derechos que debe tenerse en cuenta en la tarea de difusión de los contenidos del nuevo Código. Esta tarea debe recaer tanto en los actores sociales como en el propio Estado, en particular debe señalarse la práctica inexistencia de estudios de posgrado en materia laboral y de seguridad social, lo cual redundaría en una escasa formación específica de abogadas, abogados y demás operadores jurídicos respecto de las normas laborales.

5. Relaciones laborales en el servicio público.-

El presente Código Orgánico Integral de Trabajo se adecúa al marco constitucional ecuatoriano vigente desde octubre de 2008, no obstante, y con el objetivo de ir superando la fragmentación de regímenes que existe en la actual Constitución, es apremiante extraer a las relaciones laborales en el sector público del Derecho Administrativo para migrarlas hacia la protección y cobijo del Derecho del Trabajo. De esa forma lograr el anhelo de los trabajadores y trabajadoras del país para que exista un solo régimen laboral para todas y todos, sin distinción alguna: social, cultural, económico, de etnia, sin distinción de sector público, privado o autónomo; sin ningún tipo de discriminación, superando el carácter unilateral de fijación de las condiciones de trabajo en este sector; respetando así lo que reza la Constitución en su artículo 3 numeral 1 "Son deberes primordiales del Estado, garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales..."

Con el fin de que los trabajadores del sector público se rijan o tengan las mismas garantías y derechos de los trabajadores del sector privado, se ha implantado el objetivo de integrar en un solo cuerpo legal esta normativa en el ámbito laboral; asimismo hay que recalcar que los servidores públicos direccionan actualmente a un régimen especial ligado al derecho administrativo más no a la protección del derecho del trabajo.

Aplicando la disposición constitucional del artículo 11 que determina en los numerales "2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades (...); 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación (...); 4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales"; se ha establecido incorporar a los servidores públicos a la libre organización sindical, unificando así con los derechos del trabajador del sector privado.


6. Los objetivos de la reforma integral.-



Acometer una reforma de las normas laborales con carácter integral no es un objetivo novedoso. De hecho, la necesidad de una nueva codificación ha sido sostenida en momentos anteriores con distintos proyectos pero en ningún momento se ha llegado a presentar formalmente una propuesta para comenzar un debate con los actores sindicales, económicos y sociales.

Sin embargo, la necesidad de actualizar y sistematizar el contenido actual de las normas laborales, no es la única ni la más importante idea que sostiene la necesidad de un nuevo Código. El principal objetivo reside en la voluntad de dotar al Ecuador de un Código Integral que, como en otros modelos comparados, integre de manera ordenada, sistemática y coherente la regulación de las distintas modalidades de relaciones de trabajo en el sector privado y público, dotando de un marco común de derechos y garantías a las personas que trabajan en cualquier sector y en las distintas formas, incluyendo el trabajo no remunerado de cuidados.

Por añadidura, la redacción de un nuevo Código es importante no solo por el resultado sino también por el proceso, en el que se ha implicado a todas las fuerzas productivas del país, desde quien realiza trabajo no remunerado en el hogar, pasando por quien trabaja de manera asalariada en el sector público o privado, las personas que desempeñan trabajo como autónomas y las y los servidores públicos, entre muchos otros colectivos, integrando también a las y los empleadores y a los sindicatos.



Este proceso debería permitir relanzar el diálogo social tripartito en Ecuador, con nuevos actores  e permitan mejorar el conocimiento mutuo, el funcionamiento de las instituciones de las relaciones de trabajo colectivas y la regulación del trabajo en el futuro.

En última instancia, y como señalábamos al principio, en la construcción del nuevo Código va a tener  cuenta la importancia de ajustar plenamente la normativa ecuatoriana a las normas de la OIT y a la doctrina de sus órganos de control, muy especialmente respecto de los Convenios 87 y 98, con vista a la ratificación de otros fundamentales como son el 151  189.

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 actualizar la legislación laboral ecuatoriana.

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

Que, es necesaria la revisión anual del salario básico para que sea equivalente al costo de la canasta básica familiar, para mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras.

Que, el Art. 33 de la Constitución de la República señala que el trabajo es un derecho y un deber social, 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 por 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 auto sustento 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; 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, o ello, con el fin de garantizar la protección y promoción de sus intereses laborales.

Que, para garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales consagrados en la Constitución 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 sindicales y laborales consagrados en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

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



Contenido

Libro I - Preliminar	1
Título I - Disposiciones generales.....	1
Capítulo I - Objetivos, ámbito y fuentes	1
Capítulo II - Definiciones	2
Capítulo III – Principios que rigen este Código	3
Título II - De los derechos, obligaciones y prohibiciones generales	6
Capítulo I - Derechos Fundamentales del Trabajo.....	6
Capítulo II - Garantías para el ejercicio pleno al derecho al trabajo.....	9
Capítulo III - Prohibiciones generales	11
Título III - Disposiciones comunes al sector público y privado para el trabajo en relación de dependencia	15
Capítulo I - Obligaciones y prohibiciones para la parte empleadora.....	15
Capítulo II - Obligaciones y prohibiciones para las personas trabajadoras y servidores públicos.....	21
Capítulo III - Remuneraciones y beneficios adicionales.....	23
Sección Primera: De la remuneración, sus principios y garantías	23
Sección Segunda: Del pago	26
Sección Tercera: Remuneraciones adicionales	27
Sección Cuarta: Del pago de los Fondos de Reserva	28
Capítulo IV - Jornadas de trabajo, descansos, permisos, licencias y vacaciones.....	30
Sección Primera: Jornadas de Trabajo.....	30
Sección Segunda: Horas Suplementarias y Extraordinarias.....	33
Sección Tercera Descansos Obligatorios.....	35
Sección Cuarta: Permisos o licencias especiales.....	37
Sección Quinta: Vacaciones remuneradas.....	42
Título IV – Disposiciones comunes al sector público y privado en las relaciones colectivas laborales	44
Capítulos I - Derechos y garantías.....	44
Sección Primera: Derechos	44
Sección Segunda: Garantías.....	47
Capítulo II - Disposiciones comunes a las organizaciones sindicales.....	48
Libro II - Del trabajo en el sector público.....	52
Título I - Preliminar	52
Capítulo I - Objetivos, ámbito y disposiciones fundamentales.....	52



	13
Capítulo II - El ingreso al servicio público	55
Sección Primera - Del Nepotismo	57
Sección segunda – Inhabilidades y prohibiciones.....	59
Sección tercera – De la cesación de funciones	62
Capítulo III – Derechos, Deberes y Prohibiciones	62
Capítulo IV – Nombramientos y contratos de servicios ocasionales	66
Título II - Del ejercicio de los derechos laborales en el servicio público	72
Capítulo I - De la carrera del servicio público	72
Sección Primera - Derechos y garantías en la carrera del servicio público	72
Sección Segunda - Del traslado, traspaso y cambio administrativo	76
Capítulo II - De las remuneraciones e ingresos complementarios	78
Sección Primera - Del derecho a la remuneración en el sector público.....	78
Sección segunda - Del pago de las remuneraciones e ingresos complementarios	80
Sección tercera - Del Régimen de remuneraciones.....	85
Sección cuarta - De la remuneración variable y la certificación de calidad del servicio público.....	86
Capítulo III - Jornadas de trabajo, vacaciones, licencias y comisiones	87
Sección primera - De las comisiones de servicios.....	89
Capítulo IV - Del derecho de organización sindical, negociación colectiva y huelga	90
Sección primera - De las organizaciones sindicales de las servidoras y servidores públicos	90
Sección segunda – De la negociación colectiva	95
Sección tercera - De la huelga.....	98
Capítulo V. Del régimen disciplinario.....	101
Título III. De la administración del trabajo y talento humano	104
Sección primera - De los organismos responsables del trabajo y talento humano en el servicio público	104
Sección segunda - Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.....	106
Título IV. Del control y determinación de responsabilidades.....	116
Disposiciones de aplicación general para el sector público.....	118
Libro III - Del trabajo en relación de dependencia en el sector privado.....	121
Título I -Del contrato Individual de trabajo.....	121
Capítulo I- De la naturaleza del contrato individual de trabajo y sus efectos	121
Capítulo II - De las clases de contratos individuales de trabajo.....	123
Título II -Modalidades Especiales de Contrato de Trabajo	133

	14
Capítulo I-Contrato de Aprendizaje	133
Capítulo II - Trabajo en Domicilio y Teletrabajo	135
Capítulo III -Trabajo de Agentes de Comercio o viajeros y Corredores de Seguro.....	139
Capítulo IV - Trabajo de Transporte en Carretera	140
Capítulo V -Trabajo Agropecuario y Acuicola	141
Capítulo VI -Trabajo Remunerado del hogar	144
Capítulo VII - Trabajo Marítimo, Lacustre y Fluvial.....	146
Capítulo VIII - Trabajo de pescadoras y pescadores a bordo de naves pesqueras	149
Capítulo IX - Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas.....	149
Capítulo X - Trabajo de la Construcción.....	151
Sección Primera.- De la industria de la construcción.....	151
Sección segunda.- De la o el empleador y de la o el trabajador de la construcción	151
Sección tercera.- Del Registro Laboral de la Industria de la Construcción y de la Acreditación	152
Sección cuarta.- Disposiciones comunes a este capítulo.....	153
Capítulo XI - Trabajo Artesanal	153
Capítulo XII - Trabajo de futbolista y otros deportistas profesionales	158
Título II - Disposiciones particulares a las relaciones laborales en el sector privado	159
Capítulo I - De la reducción excepcional de jornada laboral, licenciamiento y de las vacaciones	159
Capítulo II - De La remuneración y de las utilidades.....	160
Sección primera.- De las utilidades.....	160
Título III - Suspensión y terminación del contrato individual de trabajo.....	164
Capítulo I - Suspensión del Contrato Individual de Trabajo.....	165
Capítulo II - Causas de Terminación del contrato individual de Trabajo y Prohibiciones.....	167
Capítulo III - Formas de Terminación del Contrato individual de trabajo, bonificaciones e indemnizaciones	170
Sección Primera. Terminación por Mutuo Acuerdo y por Desahucio	170
Sección Segunda - Del Despido Intempestivo y del Despido intempestivo ineficaz	171
Sección Tercera. Incumplimiento Contractual e indemnizaciones.....	173
Capítulo IV - De la Jubilación Patronal.....	174
Título IV -De la seguridad industrial y salud ocupacional y medio ambiente.....	175
Capítulo I – Reglas generales	175
Capítulo II - Gestión de la Seguridad Industrial y Salud ocupacional.....	178
Sección primera – De las obligaciones y sanciones a las y los empleadores	178



Sección segunda - De los derechos y obligaciones de los trabajadores	184
Sección tercera - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	186
Título V - Del derecho colectivo del trabajo en el sector privado	190
Capítulo I - De la conformación de las organizaciones sindicales.....	190
Capítulo II – De la Negociación y la Contratación Colectiva	195
Capítulo III – Del conflicto colectivo y la huelga	197
Capítulo IV - El paro de la parte empleadora.....	199
Libro IV - Del trabajo autónomo	201
Título I – Disposiciones Comunes al trabajo autónomo o por cuenta propia	201
Capítulo I - Objetivo, ámbito, fuentes y formas de trabajo autónomo	201
Capítulo II – Derechos, garantías y obligaciones	203
Capítulo III - Reglas específicas para el trabajo semiautónomo	206
Título II - Derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores autónomos.....	208
Título III – De las instancias de regulación y control del trabajo autónomo	210
Libro V- Trabajo Protegido.....	211
Título I – Generalidades	211
Capítulo I – Ámbito, Objetivo y Definición.....	211
Título II – Protección del Derecho al Trabajo por condición etaria	211
Capítulo I - Del Trabajo Juvenil	211
Capítulo II De las personas adultas mayores	212
Título III – Protección del Derecho al Trabajo de personas en situación de especial vulnerabilidad.....	213
Capítulo Único - Del Trabajo Sexual Autónomo	213
Título IV – Protección del Derecho al Trabajo de Personas Privadas de Libertad.....	214
Libro VI - Del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público.....	217
Título I – Del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público	217
Capítulo I – Ámbito, Objetivo y Definición.....	217
Capítulo II - De la Finalidad y Composición del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público	218
Capítulo III. Del Ministerio Rector del Trabajo y Servicio Público.....	218
Capítulo IV Del Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración	219
Capítulo V De las Direcciones Zonales de Trabajo y Servicio público.....	227
Capítulo VI De la Inspectoría del Trabajo.....	227
Capítulo VII De los Centros de Mediación Laboral Especializados	235

Título II - De las Infracciones Laborales y Procedimientos Administrativos en materia de Derecho de Trabajo en el sector privado	235
Capítulo I - De las Infracciones Laborales	235
Capítulo II - Las Infracciones y Sanciones por Incumplimiento de Normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo	237
Capítulo III - De los procedimientos de los mecanismos de verificación de incumplimiento de derechos laborales	239
De las Reglas Comunes a los Procedimientos de Verificación de Incumplimiento de Normas Laborales.	241
Capítulo IV - Procedimiento Para Afectaciones Individuales De Derechos De Trabajo.-	242
Sección primera - Procedimiento por Falta de Pago de Remuneraciones	243
Sección segunda - Del Procedimiento Para Visto Bueno	244
Sección tercera - Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones	246
Capítulo V Procedimiento Judicial en Derechos de Trabajo	246
Título III Procedimiento Disciplinario para las y los Servidores Públicos	248
Capítulo I- Procedimiento Disciplinario ante Inspectoría del Trabajo	248
Capítulo II De la Sustanciación	249
Capítulo III Del ejercicio de las acciones y prescripciones en el Contencioso Administrativo.....	255
Título IV - Procedimiento para la resolución de conflictos colectivos en el sector público y privado	256
Disposiciones Generales	260
Disposiciones Transitorias.	260
Disposiciones derogatorias.	261
Disposiciones finales.	261

Libro I - Preliminar

Título I - Disposiciones generales

Capítulo I - Objetivos, ámbito y fuentes

Art. 1. Objetivos. - Son objetivos generales del presente Código:

- a) Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y no discriminación, en el acceso y ejercicio del derecho al trabajo y al empleo, el ejercicio libre de la profesión u oficio, el trabajo autónomo o por cuenta propia; en las diversas formas de organización de la producción en la economía, sean públicas o privadas, asociativas, comunitarias o cooperativas, autónomas o mixtas;
- b) Establecer mecanismos para asegurar la igualdad real entre hombre y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo y empleo, así como para otros grupos de la población en condiciones de vulnerabilidad y desigualdad;
- c) Establecer mecanismos efectivos de protección del derecho al trabajo y al empleo de todas las personas;
- d) Regular las relaciones laborales entre personas trabajadoras y las y los empleadores, tanto en el ámbito público como privado; y,
- e) Garantizar el ejercicio de todos los derechos reconocidos en la Constitución de la República y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, relacionados con trabajo y empleo

Art. 2. Ámbito de aplicación. - Las disposiciones de este Código son de aplicación obligatoria tanto en el sector público como en el privado, asociativo, comunitario o cooperativo, autónomo, o mixto, en relación con:

- a) Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, en las diferentes modalidades y condiciones de trabajo;
- b) El trabajo autónomo o por cuenta propia, incluso las labores de autosustento, cuidado familiar y similares;
- c) El derecho al trabajo y empleo de grupos de la población con derechos específicos; y,

- d) Cualquier forma de relación laboral, y en general toda actividad humana, sea material o intelectual, permanente o transitoria, que se considere trabajo o empleo en el marco de las disposiciones de este Código.

Art. 3. Fuentes del derecho del trabajo y empleo; y normas supletorias.- Forman parte de las normas que rigen el derecho al trabajo y empleo: i) la Constitución de la República; los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo-OIT; así como las observaciones, recomendaciones generales y las específicas dirigidas al Ecuador por parte de los organismos de derechos humano; los cuales es parte el Ecuador; ii) el presente Código y sus reglamentos, así como la normativa que emitan los organismos de regulación y control previstos en este Código; iii) la jurisprudencia vinculante de la Corte Constitucional y de la Corte Nacional de Justicia; iv) los contratos colectivos libremente celebrados; v) la costumbre.

Los conflictos, antinomias y vacíos legales que se presenten e identifiquen en el marco de la aplicación del presente Código, en cualquiera de las formas y modalidades de trabajo reconocidas, se resolverán mediante la aplicación de las fuentes antes señaladas, y, siempre su interpretación será la que de mejor manera garantice el ejercicio pleno y goce de los derechos del trabajo.

Capítulo II - Definiciones


Art. 4. Trabajo digno.- El trabajo es toda actividad humana, que se ejerce de forma libre y consciente, remunerada o no, carácter material o intelectual; que produce bienes o servicios, satisface las necesidades humanas propias o de una comunidad; y/o provee los medios de sustento necesarios a las personas.


Es fuente de realización personal y del desarrollo de las propias capacidades; y se constituye en base de la economía. El ejercicio del derecho al trabajo digno implica el respeto de los derechos laborales, igualdad y no discriminación de género o de cualquier tipo; ingreso o retribución justa proporcional al esfuerzo realizado, protección social; y, asociatividad y negociación colectiva.

Se reconocen todas las modalidades de trabajo: en relación de dependencia en el sector público y privado, autónomo, semiautónomo, incluso las labores de auto sustento y cuidado humano, así mismo se reconocen como formas de trabajo digno el trabajo cooperativo y trabajo comunitario.

Art. 5. Trabajo en relación de dependencia.- Es toda actividad lícita, de carácter material o intelectual, permanente o transitoria, ejecutada de manera personal, voluntaria y por cuenta ajena, por una persona denominada trabajadora o trabajador, servidora o servidor.



público; y empleadora o empleador, a cambio de una remuneración; bajo relación de dependencia de la parte empleadora, que se genera en virtud de un contrato de trabajo o **nombramiento en el sector público,**  medido de conformidad con las disposiciones de este Código y que implica, por parte de la persona trabajadora, el cumplimiento de directrices, disposiciones, normas, procedimientos; y dentro de un horario de trabajo.

Art. 6. Trabajo en el sector público.- Las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público se denominan **servidoras o servidores públicos** 


Art. 7. Trabajo autónomo o por cuenta propia. – Es aquella actividad comercial, productiva o profesional, que se realiza de forma habitual, personal y directa, por cuenta propia y fuera de todo ámbito de dirección, directrices, disposiciones, normas y procedimientos de otra persona, empresa, institución u organización, a tiempo completo o parcial, que produce bienes o servicios, satisface las necesidades humanas propias o de una comunidad; y/o provee los medios de sustento necesarios a las personas.

Se consideran trabajadoras o trabajadores autónomos a quienes realizan actividades en relación con profesiones, artes u oficios liberales, sin consideración del grado de preparación académica.

Art. 8. Trabajo semiautónomo. - Son las actividades realizadas por trabajadoras y trabajadores autónomos que se realizan principalmente y casi de forma exclusiva, a favor de un solo contratante o cliente, que genera una dependencia económica respecto de éstos. La o el trabajador, ejerce su actividad de forma personal e independiente, no bajo control de personal u otros procedimientos del contratante, excepto en relación con las actividades específicamente sujetas al contrato.

Art. 9. Actividades formativas laborales o pasantías. - Son aquellas actividades de práctica laboral o profesional realizadas por estudiantes matriculados en instituciones de educación superior, institutos técnicos o tecnológicos, a partir del segundo año de estudios, que se desarrollan en empresas, entidades, instituciones u organizaciones tanto en el sector privado como público. Esta actividad será considerada de carácter formativo y contará con una contraprestación económica de pasantía. Se regirá de conformidad a las disposiciones específicamente establecidas para el efecto en el presente Código.

Capítulo III – Principios que rigen este Código

Art. 10. Igualdad y no discriminación. - Las personas trabajadoras, gozan de igualdad de oportunidades y trato en el trabajo, la ocupación, la remuneración, y, en general, a iguales o similares prestaciones. A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración 

Se considerará que existe trato desigual cuando se produzca discriminación directa o indirecta, para acceder al trabajo, en la contratación, ejecución y pago del mismo, por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; o por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos del trabajo.

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

El Ministerio rector del Trabajo formulará las medidas de acción afirmativa que fueren necesarias a fin de asegurar la igualdad real de las personas trabajadoras reguladas por este Código, y corregir las situaciones de desigualdad material. Así mismo establecerá políticas públicas que incentiven a las personas empleadoras del sector privado a adoptar medidas innovadoras que fomenten prácticas de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

El Estado promoverá medidas de acción afirmativa, tendientes a superar las desigualdades existentes en la organización social y familiar de las actividades de cuidado, superando estereotipos de género en la distribución de dichas actividades.

Art. 11. Aplicación favorable a la persona trabajadora - "In dubio pro-operario". - En caso de duda acerca de la norma aplicable a un caso, o del alcance o la interpretación de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, las y los jueces, autoridades públicas, y todas aquellas personas obligadas a hacerlo, deben aplicarlas en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

Si existen dos normas de la misma jerarquía aplicables a un determinado caso, se optará por la que mejor proteja a la persona trabajadora, sus derechos e intereses.

Art. 12. De continuidad. - En caso de duda sobre la continuidad o no de la relación laboral, deberá resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato o **nombramiento**.

Art. 13. Primacía de la realidad. - Los hechos en una relación jurídica laboral prevalecen sobre las formalidades, formas o apariencias, por lo tanto, se privilegiará y tiene efectos jurídicos a favor de la persona trabajadora, los hechos constatados, lo que verdaderamente sucede en la realidad, aun cuando esto no haya sido originariamente pactado, a fin de asegurar decisiones que garanticen sus derechos. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la




simulación y el enriquecimiento injustificado en materia laboral se sancionarán de acuerdo a las disposiciones de este Código y las constantes en otros cuerpos legales.

Art. 14. Bilateralidad de las relaciones laborales. - La relación laboral entre las personas trabajadoras y la parte empleadora **tanto pública como privada**, es bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización de la contratación laboral que afecte los derechos de la persona trabajadora en forma individual o colectiva. No se podrá crear o utilizar figuras para evadir obligaciones de la parte empleadora respecto de sus trabajadores o trabajadoras, ni para encubrir relaciones laborales en relación de dependencia.


Art. 15. Solidaridad. - La parte empleadora privada, sus representantes, socios y/o accionistas, son solidariamente responsables en sus relaciones laborales con la persona trabajadora. Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadoras o empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con la o el trabajador.

En caso de abuso de la personería jurídica por la parte empleadora privada, sus representantes, condueños, socios, accionistas o copartícipes, y fiduciarias, constituyentes y beneficiarios, son solidariamente responsables en sus relaciones laborales con la persona trabajadora.


Así mismo, la parte empleadora, tanto del **sector público** como privado, que utilicen los servicios de contratistas  para la ejecución de obras o servicios, será solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por éstos respecto de las personas trabajadoras que prestan sus servicios para esos efectos, de conformidad a las disposiciones de este Código.

Art. 16. Irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos. - Los derechos del trabajo son irrenunciables e intangibles. Será nula, de nulidad absoluta, toda estipulación en contrario, por lo tanto, las normas que establecen los regulan son normas de carácter imperativo y de cumplimiento obligatorio.

En el caso del trabajo en relación de dependencia, tanto en el sector público como privado, será válida la transacción entre la o el trabajador y la o el empleador, siempre que no implique renuncia de derechos y sea celebrada ante autoridad administrativa o judicial competente, de conformidad con las disposiciones de este cuerpo legal.

Se adoptará el **diálogo social**  mecanismo para la solución de conflictos de trabajo, en el ámbito público y privado; y, la formulación de acuerdos.

Art. 17. Intransferibilidad e inembargabilidad de remuneraciones y pensiones. - Los valores de remuneraciones y pensiones de las personas trabajadoras en cualquiera de las formas de


trabajo y sectores, son intransferibles e inembargables, excepto para el pago  alimentos debidos por ley.

Art. 18. Principio de Protección. - El trabajo en todas sus formas, es un derecho humano que goza de la protección del Estado y de las leyes, por lo tanto, es deber del éste asegurar la tutela efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

Art. 19. Progresividad. - Los derechos del trabajo son irreversibles, únicamente pueden ser reformados para mejorar su alcance, goce y ejercicio por parte de las personas trabajadoras.

El Estado promoverá el desarrollo gradual y continuo de las políticas, programas, servicios, tecnologías y presupuesto para asegurar el ejercicio pleno del derecho al trabajo por parte de los titulares, al tiempo que adoptará toda clase de medidas específicas y afirmativas para la reducción gradual y continua de las brechas de género considerando, además, las particularidades de las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria.



Priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieren consideración especial por la persistencia de desigualdades y discriminación, así como por su condición etaria, de salud o de discapacidad.

Será inconstitucional cualquier norma, acto, política, disposición de carácter regresivo, que disminuya, menoscabe, suprima o anule los derechos establecidos; así como las omisiones que provoquen los mismos efectos .

Título II - De los derechos, obligaciones y prohibiciones generales

Capítulo I - Derechos Fundamentales del Trabajo

Art. 20. Derecho al trabajo. - Todas las personas en el Ecuador tienen derecho al trabajo, que implica el derecho a contar con los medios necesarios para el sustento propio y el de su familia, y satisfacer sus necesidades, mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. Este derecho incluye:

1. Formación y orientación técnico profesional 
2. Seguridad e higiene en el trabajo;
3. Remuneración que asegure existencia digna  a la persona trabajadora y su familia;
4. Iguales oportunidades para ser promovido sin más consideración que las capacidades intrínsecas para el desarrolladas de las actividades;
5. Jornada de trabajo claramente establecida y descansos; y,
6. Vacaciones y libre disposición del tiempo.



Se protege y reconoce el trabajo de las y los ecuatorianos que tienen la condición de migrantes al momento de su retorno al país.

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de trabajadores o trabajadoras, con los mismos derechos y deberes que los nacionales, previo el registro del contrato de trabajo en el Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público. La aplicación de los convenios internacionales y bilaterales de reciprocidad que rigen en esta materia, serán de carácter obligatorio.

Art. 21. A la libertad de trabajo. - La o el trabajador son libres para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que prefieran, y que satisfaga sus necesidades humanas, provea los medios para el sustento necesario, propio y de su familia; y constituya fuente de realización personal.

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

Art. 22. A la libertad contractual. - Nadie puede ser obligado a trabajar sino en virtud de contrato expreso o presunto de trabajo.

Se garantiza la libre contratación entre la parte empleadora y la persona trabajadora tanto en el sector público como privado, conforme las disposiciones previstas en este Código. 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.

Art. 23. A una remuneración. - Todo trabajo debe ser remunerado. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración sin ningún tipo de discriminación. El valor del trabajo estará dado por factores tales como la especialización, experiencia, complejidad y responsabilidades, e otros de conformidad con las disposiciones previstas en este Código.

Todo trabajo en relación de dependencia debe ser remunerado.

Art. 24. A la estabilidad. - En toda todo trabajo en relación de dependencia, por tiempo indefinido sea en el sector público o privado, la persona trabajadora tiene derecho a la estabilidad en el trabajo hasta que renuncie voluntariamente, se jubile, muera o incurra en alguna de las causas de terminación prescritas en este Código. Quedan exentos de este principio los contratos o nombramientos por tiempo fijo, y otras modalidades establecidas en este Código, legalmente celebrados.



La persona trabajadora despedida o cesada, fuera de los casos permitidos en este Código tendrá derecho a ser restituido al puesto, 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, en el marco de las disposiciones previstas en los Libros II y III de este Código.

Art. 25. A desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio. - La parte empleadora debe garantizar que los ambientes de trabajo sean saludables y seguros para proteger la integridad salud, seguridad, higiene y bienestar de las personas trabajadoras.

Art. 26. Al seguro social universal obligatorio. - Toda persona trabajadora tiene derecho al seguro social universal y obligatorio, cualquiera sea la actividad o forma de trabajo que realiza. El Estado garantizará los mecanismos necesarios para el aseguramiento universal de las personas trabajadoras.

En el trabajo en relación de dependencia, la parte empleadora, tanto en el sector público como privado, está obligada a asegurar a la persona trabajadora desde el primer día de trabajo.

Art. 27. A la libertad de organización sindical. - Las personas trabajadoras y la parte empleadora tienen derecho a la libre creación de organizaciones sindicales que los representen, tanto en el sector público como privado. Este derecho implica el elegir el sindicato al que libremente deseen pertenecer sin restricción de asociación, así como el derecho a desafiliarse en cualquier momento o no afiliarse.

Las organizaciones deberán sujetarse a lo dispuesto en la Constitución de la República y las normas específicas establecidas en este Código.

Art. 28. A la negociación colectiva. - Tanto en el sector público como privado las personas trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva, para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, justas, dignas, equitativas y enmarcadas en las disposiciones previstas en la Constitución de la República y este cuerpo legal. Este derecho se ejercerá de manera colectiva, por medio de la organización sindical a la que pertenezcan.

La negociación colectiva implica el derecho a recurrir a medidas de acción directa, legalmente reconocidas y conforme a la Ley, entre ellas la huelga.

Art. 29. A la igualdad de condiciones y oportunidades de las mujeres para el derecho al trabajo. - La mujer trabajadora goza, en igualdad de condiciones que los hombres, de todos los derechos garantizados en la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y del trabajo, este Código, y demás fuentes del derecho del trabajo. Este derecho implica, además:



1. Igualdad en el desarrollo de las actividades, con las excepciones previstas en esta Ley;
2. **Igualdad de remuneración por igual trabajo;**
3. Igualdad en el acceso a capacitación y formación profesional;
4. Igualdad para las promociones y ascensos;
5. Goce y ejercicio pleno de los derechos laborales fundamentales;
6. Protección a la mujer durante el embarazo, parto y post parto y prohibición de terminación del contrato de trabajo, de conformidad con las disposiciones prevista en este cuerpo legal;
7. Licencia remunerada por maternidad y lactancia conforme las disposiciones prevista en este Código;
8. Protección a la mujer responsable de personas que requieren cuidados en su familia, hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad;
9. Todos aquellos que aseguren y garanticen la igualdad real entre mujeres y hombres.


Capítulo II - Garantías para el ejercicio pleno al derecho al trabajo

Art. 30. Implementación de políticas laborales. - El Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público **implementará** políticas que aseguren la igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo, de manera particular políticas:

1. De promoción del empleo, eliminación del subempleo y desempleo;
2. De promoción y protección del trabajo autónomo;
3. **De remuneraciones** para el sector público como privado; que garantice una vida digna, satisfaga las necesidades humanas de la persona trabajadora; y, provea los medios para el sustento necesario, propio y de su familia;
4. Para el acceso y ejercicio del derecho al trabajo, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad;
5. Para el establecimiento de un régimen laboral que asegure la armonía de las actividades laborales remuneradas con las necesidades de cuidado humano;
6. Para el establecimiento de servicios a favor de las personas trabajadoras, que aseguren, tanto a hombres como a mujeres trabajadoras, en igualdad de condiciones, tiempo para las tareas de cuidado y el disfrute del tiempo libre;
7. El acceso al trabajo remunerado, atendiendo a sus capacidades y condiciones, de las personas adultas mayores;
8. De promoción y desarrollo del empleo juvenil;
9. **promoción de asociatividad** de las personas trabajadoras, en cualquiera de las formas de ejercicio del derecho al trabajo; y de **promoción de la organización sindical;**
10. De prevención de los conflictos colectivos del trabajo, promoviendo el diálogo tripartito y con pleno respeto de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores;



11. De protección a las personas trabajadoras ecuatorianas en el extranjero y de las personas migrantes en el territorio ecuatoriano;
12. De prevención de la precarización laboral;
13. De prevención y erradicación del trabajo infantil, y de los trabajos prohibidos; y,
14. Todas aquellas que sean necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos laborales, y su progresividad.

Art. 31. Participación. - En la formulación, ejecución, control y evaluación de las políticas sobre el derecho a  Ministerio rector del Trabajo asegurará la participación de la ciudadanía en general  de manera particular de personas trabajadoras organizadas y no organizados, y favorecerá el diálogo social.

Art. 32. Índice de cumplimiento de los derechos laborales. - El Ministerio rector del Trabajo  implementará el índice de cumplimiento de derechos laborales, que contará con la participación de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

El índice de cumplimiento de los derechos del trabajo, medirá el avance en el cumplimiento de estos derechos y dará cuenta de los límites, de manera que permita reorientar las políticas. El Informe bianual que se presente deberá contener información general, e información desagregada por sexo, género, edad, y condiciones específicas de las personas trabajadoras, en cada una de las formas de trabajo reguladas en este cuerpo legal.

Art. 33. Protección judicial y administrativa del derecho al trabajo y de los derechos laborales. - El acceso a la administración de justicia y a las instancias administrativas en materia laboral, es gratuito.

Las autoridades y  **servidoras y servidores judiciales y administrativos**  están obligados a prestar a las personas trabajadoras oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos, así como a brindar efectiva tutela cuando estos derechos han sido vulnerados o se encuentren en litigio.

Los derechos y principios establecidos en este Código, serán de directa e inmediata aplicación a los casos específicos a que se refieran.

Art. 34. Garantía de igualdad. - El derecho a la igualdad efectiva en el trabajo, incluye las siguientes garantías:

- a) Respeto a la intimidad y reserva de las personas trabajadoras, que no estarán obligadas a someterse a exámenes médicos o de otro tipo sin su consentimiento, salvo los exámenes médicos ocupacionales, de conformidad con lo previsto en este cuerpo legal.



- b) Respeto a la libertad de pensamiento, opinión, religión, orientación e identidad sexual, por lo que no podrán ser obligados a expresarlas en ninguna forma, ni podrán ser censurados, sancionados o discriminados por éstas.
- c) El derecho a conocer de forma clara y transparente, los contenidos de los contratos, reglamentos, procedimientos, normas, ordenes, instrucciones, y en general toda disposición que obligue a las personas trabajadoras, por lo cual todos estos instrumentos deberán ser redactados en castellano; sin perjuicio de que deban ser traducidos a kichwa y shuar, para personas trabajadoras provenientes de esta población; o que por disposición legal o contractual se las deba impartir en cualquier otro idioma ancestral propio del Ecuador.
- d) La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo o nombramiento, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el ministerio rector de la materia. La parte empleadora que incumpla con lo dispuesto en este inciso, será sancionada de conformidad con lo previsto en este Código.

La o el empleador, está obligado a generar las condiciones para que la persona con discapacidad pueda desenvolverse adecuadamente en su trabajo, brindándole el entrenamiento y acompañamiento que fuere necesario.

- e) Las o los empleadores públicos y privados, deben prever la adopción de jornadas reducidas o de tiempo limitado de trabajo, para aquellos casos laso los trabajadores y **servidores públicos** solicitan licencias o permisos adicionales relacionados con maternidad, paternidad y cuidados familiares, previstas en este Código.

El seguro social obligatorio, establecerá el financiamiento para pagar el subsidio en dinero no inferior al ochenta por ciento (80%) de la remuneración por estas licencias, sin que persona trabajadora pierda su derecho a volver al puesto de trabajo después del descanso parental.

Capítulo III - Prohibiciones generales

- Art. 35. Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.** - Se prohíbe toda clase de trabajo, a los niños, niñas y adolescentes que no han cumplido quince años de edad.

El empleador que viole esta prohibición pagará al niño, niña o adolescente el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, sin perjuicio de las sanciones previstas en este Código y en otras normas vigentes.



El Ministerio rector del Trabajo por medio de normativa secundaria podrá elevar progresivamente e irreversiblemente la edad mínima para que los niños, niñas y adolescentes puedan trabajar. El Ministerio rector del Trabajo no podrá reducir la edad indicada por ningún concepto.

Se exceptúan de esta prohibición los trabajos formativos realizados como prácticas culturales, en los términos previstos en la ley que regula la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán la normativa que regule los asuntos de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niña y adolescente contra la explotación laboral.

Art. 36. Trabajos prohibidos a las y los adolescentes que han cumplido 15 años o más. - Se prohíbe el trabajo de adolescentes que han cumplido quince años o más, en actividades o tareas, que por su naturaleza o por las condiciones en que se desarrolle, atente contra su salud, educación, seguridad, integridad física, psicológica, sexual y emocional; y desarrollo integral; así como en aquellas consideradas como peligrosas, insalubres, nocivas o de riesgo. Entre ellas, queda prohibido terminantemente en los siguientes casos:

1. El trabajo en jornada nocturna;
2. El trabajo en minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
3. En actividades que implican la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud;
4. En prostíbulos, locales o zonas de tolerancia, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan atentar contra el desarrollo integral de la o el adolescente;
5. En actividades que requieran el trabajo de maquinaria peligrosa o que los exponen a ruidos que exceden los límites legales de tolerancia;
6. En una actividad que pueda agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan;
7. En toda actividad ambulante y/o que se desarrolle en las calles;
8. En actividades de construcción de buques;
9. En actividades de producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
10. En actividades de transporte aéreo y marítimo, lacustre o fluvial;
11. En actividades de carga o descarga, aunque se efectúe por medio de equipos y maquinarias;
12. En el trabajo de servicio doméstico y en tareas de cuidado;
13. En actividades de pesca a bordo;



14. En actividades de guardianía o seguridad; y,
15. En las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador.

El Ministerio rector del Trabajo , en coordinación con la entidad rectora de la protección de derechos de niños, niñas y adolescentes; y previa consulta con las organizaciones de protección de derechos de la niñez y adolescencia; y, de empleadores y trabajadores, determinará y calificará las formas específicas y adicionales a las previstas en este artículo, de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidas para las y los adolescentes, tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral. El reglamento de trabajos prohibidos deberá actualizarse anualmente.

Las violaciones a las prohibiciones establecidas en este artículo, así como en el reglamento de trabajos prohibidos, serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia, este Código y la normativa emitida por el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 37. Trabajos prohibidos a la mujer embarazada. - Durante el período de embarazo, la trabajadora o **servidora pública** 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 y el del hijo o hija por nacer. 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.

Art. 38. Prohibición de discriminación. - Se prohíbe toda forma de discriminación directa e indirecta de las personas en el ámbito de trabajo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos en general y de los derechos del trabajo en particular. En este sentido queda prohibido:

- a) El realizar convocatorias u ofertas de empleo con anuncios discriminatorios de etnia, género, imagen, edad y cualquier otra prohibida en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales de derechos humanos, este cuerpo legal y demás normativa vigente;



- b) Estipular límites de edad para el desarrollo de actividades, en contra de las prohibiciones expresas establecidas en este Código, y que atenten contra el derecho al trabajo de las personas en edad productiva, es decir entre los 15 y 65 años de edad;
- c) Exigir un determinado estado civil, o imponer límites en el contrato o nombramiento, para el cambio de éste por parte de la persona trabajadora;
- d) Exigir la realización de exámenes médicos, salvo los casos en los que este Código los ordena; ni pueden ser comunicados en ningún caso, a terceros, ni hacer uso de ellos en forma que pueda perjudicar al trabajador;
- e) Con la misma salvedad antes señalada, se prohíbe de forma expresa los exámenes médicos tendentes a comprobar si el trabajador o trabajadora adolece de VIH u otras enfermedades; o si esta está embarazada; y,
- f) Cualquier otra que limite el acceso al trabajo o que se exija una vez contratada la persona trabajadora.

La violación de esta norma será sancionada de conformidad a lo establecido en este Código, sin perjuicio de otras acciones legales a que hubiere lugar.

Art. 39. Prohibición de pactar condiciones menos favorables. - Se prohíbe el pactar, ya sea en contratos individuales o colectivos, condiciones menos favorables para la persona trabajadora, que las establecidas en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales de derechos humanos y de derechos del trabajo, este Código y demás normativa vigente.

Los pactos, contratos, acuerdos o cualquier forma que tengan, que generen condiciones menos favorables o atentatorias a los derechos laborales, serán nulos, y generarán la obligación de la parte empleadora de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que se hubiere evadido, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de conformidad con lo dispuesto en este Código y otras disposiciones legales.

Se prohíbe la suscripción de pactos, convenios y acuerdos por parte del país, que atenten contra los derechos, principios y garantías del trabajo.

Art. 40. Prohibición de la precarización. - Se prohíbe toda forma de relación laboral que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. Así como aquella que genere inseguridad, incertidumbre y poca claridad respecto de quién es la parte empleadora, y por tanto la obligada al cumplimiento de las obligaciones laborales.



- a) No se podrá crear o utilizar figuras para evadir obligaciones de la o el empleador respecto de sus trabajadores o trabajadoras, ni para encubrir relaciones laborales en dependencia.
- b) Se prohíbe la imposición de trabajos forzosos u obligatorios en cualquiera de sus manifestaciones.
- c) No podrá utilizarse el voluntariado para sustituir las actividades relacionadas con el trabajo que se realiza en forma remunerada.

Cualquier acuerdo o cláusula que implique precarización será nula. La parte empleadora será sancionada de conformidad con las disposiciones de este cuerpo legal.

- Art. 41. Prohibición de comportamientos atentatorios a la dignidad de las personas trabajadoras.**
 - Se prohíbe todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. Estas acciones se entienden como acoso laboral, y serán sancionadas de conformidad con lo previsto en este Código, sin perjuicio de otras acciones legales a que hubiere lugar.

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

- Art. 42. Prohibiciones específicas en relación a los derechos de las mujeres.** - Se prohíbe a las y los empleadores en el sector público y privado:

- a) Condicionar a la trabajadora o **servidora pública**, la celebración del contrato de trabajo o extensión del nombramiento, la estabilidad en el empleo, el ascenso, promoción o cualquier otro derecho al hecho que la mujer esté embarazada o pueda estarlo en el futuro.

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.

- b) No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la trabajadora o **servidora pública**, y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro de los períodos que fijan los artículos anteriores.

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, en los términos previsto en los Libros II y III de este Código. Este despido se conocerá ineficaz.

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

Título III - Disposiciones comunes al sector público y privado para el trabajo en relación de dependencia

Capítulo I - Obligaciones y prohibiciones para la parte empleadora

Art. 43. Obligaciones de la parte empleadora. – Obligaciones de la parte empleadora. - Son obligaciones de la parte empleadora para con las personas trabajadoras, tanto en el sector público como privado:

1. Tratar a las personas trabajadoras con el debido respeto y consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra; y, no cometer ni permitir acoso laboral;
2. Respetar el derecho a la intimidad personal y familiar del trabajador o trabajadora, en consecuencia, no puede introducirse, sin autorización de la persona trabajadora 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 intimidad, sin haber informado previamente;
3. Pagar puntualmente y en forma completa, las cantidades que por remuneración y otros beneficios le correspondan a la persona trabajadora en razón del contrato, la costumbre o la Ley, en los términos convenidos por las partes y de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes y los contratos colectivos;
4. Contratar el porcentaje mínimo, establecido por el Ministerio rector del Trabajo de mujeres, hasta alcanzar equidad de género. El porcentaje de incremento anual será establecido por el Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público en coordinación con el organismo responsable de la igualdad de género, y la participación de las organizaciones de mujeres, y de las organizaciones, asociaciones y/o sindicatos de trabajadores y trabajadoras.
5. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadoras o trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus



conocimientos, condición física y aptitudes individuales; si tiene setenta y cinco trabajadores o trabajadoras deberá contratar una persona más con discapacidad y en lo sucesivo el 4%;

6. Afiliar a las personas trabajadoras al sistema de seguridad social, desde el primer día de labores, y dar avisos de su salida, así como de las novedades de los mismos, tales como: cambios en remuneraciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en la Ley de la materia en seguridad social;
7. Instalar las oficinas, fábricas, talleres 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; mantener en de todos los lugares de trabajo, un adecuado plan de prevención de riesgos laborales y cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia;
8. Proporcionar oportunamente a las personas trabajadoras los útiles, equipos, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado; y, suministrar y mantener un lugar seguro para que la o el trabajador guarde dichos elementos, así como sus efectos personales;

No está permitido a la parte empleadora ni a las personas trabajadoras, retener útiles de trabajo, instrumentos, equipos, efectos personales, a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

9. Suministrar a las personas trabajadoras, de manera anual y en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo de conformidad con la naturaleza de las labores que ejecuten. Si estas funciones o actividades son de alto riesgo, la o el empleador proporcionará adicionalmente los equipos de protección y seguridad personal necesarios para todos los casos.

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;

10. Conceder las licencias remuneradas previstas en este Código o las contempladas en contratos colectivos;
11. Conceder a las personas trabajadoras permiso remunerado, por el tiempo necesario para recibir atención médica o para atender requerimientos o notificaciones judiciales debidamente justificadas. Del mismo modo la o el empleador concederá permiso con remuneración a la persona trabajadora para el ejercicio del derecho al sufragio. En ningún caso estos permisos podrán cargarse a vacaciones o días de descanso obligatorio;

12. Conceder permisos y licencias no remuneradas establecidas en el presente Código, de manera particular para maternidad, paternidad y cuidados familiares; y establecer sistemas de jornada reducida o tiempo limitado, garantizando los derechos de las personas trabajadoras, de conformidad con las disposiciones de este cuerpo legal y las regulaciones del Ministerio rector del Trabajo;
13. Elaborar el reglamento interno de trabajo con la participación de las personas trabajadoras, sus organizaciones, asociaciones y sindicatos; y ponerlo en conocimiento de la autoridad administrativa competente para su aprobación; y ajustarse al reglamento interno;
14. Establecer y mantener lugares apropiados para comedores para las o los trabajadores; cuando éstos laboren en un número de 25 o más;
15. Conferir gratuitamente a la o el trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando la o el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle, cuando este así lo requiera, un certificado que acredite: tiempo de servicio, clase o clases de trabajo ejecutado, y las remuneraciones percibidas;
16. Atender las reclamaciones de las personas trabajadores en cuanto a los derechos que les asista, ya sea a título personal o a través de sus organizaciones, asociaciones o sindicatos;
17. Permitir el ingreso de las autoridades de trabajo, para que practiquen la inspección y vigilancia en los lugares de trabajo, para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y demás disposiciones de este Código; y presentarles los documentos que para ese efecto sean necesarios y les sean requeridos. Las autoridades de trabajo portarán las respectivas credenciales;
18. Pagar a la persona trabajadora la remuneración completa por el tiempo que, dentro de la jornada normal de trabajo, se vea imposibilitado a trabajar cuando esta interrupción obedezca a razones imputables la parte empleadora;
19. Pagar a la persona trabajadora, cuando por razones de sus labores tenga que trasladarse a un lugar distinto del lugar habitual de su trabajo, los valores que cubran los gastos de alojamiento, alimentación y transporte, que corresponda según el caso;
20. Registrar y mantener actualizado, en el sistema electrónico que mantenga el Ministerio rector del Trabajo, la nómina de todas sus trabajadoras o trabajadores.

El Registro deberá contener información separada por sector en el cual se desarrollan las actividades laborales, de manera particular: nombre y documento de identidad, etnia, edad, sexo, género, enfermedad o discapacidad, 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.

La información constante en el sistema electrónico será la base de información cuando se produzca una discusión acerca del número de trabajadores y trabajadoras de la empresa, institución, entidad u organización y, en caso, de que no se lo haya llevado se estará a lo que, con juramento digan personas trabajadoras y/o sus organizaciones a través de su representante;

21. Cuando la parte empleadora tenga cien o más trabajadoras o trabajadores, **servidoras o servidores públicos**, contará obligatoriamente con servicios médicos y de trabajadores sociales titulados, encargados de atender la salud y aspectos orientados al bienestar integral de los trabajadores y sus familias así como el desarrollo organizacional y el comunitario, respectivamente.
22. Pagar al trabajador o la trabajadora reemplazante una remuneración no inferior a la que recibe aquella persona a quien reemplaza, o de conformidad a lo establecido para el efecto en la ley o contratos colectivos. En ningún caso esta remuneración podrá ser inferior a la básica;
23. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, **con las salvedades prevista en este Código;**
24. Conceder permiso, licencia o declarar en **Comisión Sectorial del Trabajo del Sector Público** a la **persona trabajadora con estabilidad**, por tiempo que dure los estudios y con derecho a remuneración cuando así lo establezcan las disposiciones del presente Código; siempre que los estudios a realizar tengan relación con su actividad laboral y los objetivos de la parte empleadora; y que ésta cuente con quince o más trabajadores y el número de trabajadores con este permiso no exceda del dos por ciento del total.


La persona trabajadora deberá acreditar no menos de dos años de relación laboral de trabajo con el mismo empleador. Al concluir sus estudios, la o el trabajador, deberá prestar sus servicios por lo menos durante el mismo tiempo que utilizó para su formación con el mismo empleador;

25. Notificar a todas las trabajadoras y trabajadores, por medios electrónicos u otros al alcance de éstos, las planillas mensuales de remisión a la seguridad social de los aportes individuales y patronales y, de los descuentos; así como de las correspondientes al pago de fondo de reserva. Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación;
26. Pagar al trabajador que no hubiere inscrito en la seguridad social obligatoria las mismas prestaciones que le habría entregado de estar afiliado, sin perjuicio de las sanciones establecidas en este Código y en otras disposiciones legales vigentes;

27. Dar aviso oportuno a la o el trabajador, de acuerdo con los procedimientos y formalidades establecidos en este Código, de su voluntad de no continuar con la relación laboral a la finalización de la vigencia del contrato o nombramiento, de conformidad con los tipos de contrato y nombramientos regulados en los libros II y III de este Código;
28. Respetar las organizaciones, asociaciones y/o sindicatos;
29. Permitir a las personas trabajadoras, ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de en la asociación o sindicato al que pertenezcan, siempre que éstos den aviso a la o el empleador por lo menos con veinte y cuatro horas de anticipación; de acuerdo a los límites fijados en este Código.
30. Descontar de la remuneración la cuota que, según los estatutos de la asociación o sindicato, tengan que abonar las personas trabajadoras, misma que no podrá exceder del uno por ciento de la remuneración que perciban. Si existieran dos o más organizaciones, asociaciones o sindicatos, la o el trabajador indicará el destino de la cuota descontada;
31. Entregar a la asociación o sindicato a la cual pertenezca la o el trabajador o servidor público multado, el cincuenta por ciento de las multas, que imponga por incumplimiento del contrato de trabajo. El otro cincuenta por ciento (50%) será destinado a programas de capacitación de los trabajadores;
32. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la entidad, empresa, institución u organización empleadora, la propaganda interna en pro de la asociación y/o sindicato en los sitios de trabajo, la misma deberá estar estrictamente relacionada con los objetivos de las mismas;
33. Acordar con las personas trabajadoras o con los representantes de la asociación o sindicato mayoritario, el procedimiento de quejas de conformidad con las disposiciones de este Código;
34. Elaborar y presentar, máximo al término del primer mes de cada año, un plan anual de capacitación; y ejecutar al menos una vez por semestre cursos, seminarios o conferencias de capacitación; y de forma extraordinaria cuando la parte empleadora innove tecnologías, procesos o incorpore nuevas herramientas equipos o maquinarias; y,
35. Las demás establecidas en este Código y otras leyes.

Art. 44. Prohibiciones a la parte empleadora. - Se prohíbe a la parte empleadora pública o privada:

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

2. Retener más del cinco por ciento (5%) de la remuneración mensual por concepto de multas establecidas en el respectivo reglamento interno de trabajo legalmente aprobado;
3. Obligar a las personas trabajadoras a efectuar trabajos sin el debido entrenamiento y capacitación;
4. Exigir a la persona trabajadora que compre sus artículos de consumo en tiendas o servicios o lugares determinados;
5. Exigir o aceptar de la persona trabajadora dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
6. Cobrar a la o el trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;
7. Imponer colectas o suscripciones entre las personas trabajadoras;
8. Hacer propaganda política o religiosa entre las personas trabajadoras;
9. Sancionar a la persona trabajadora con la suspensión del trabajo;
10. Conculcar, mediante cualquier tipo de acción u omisión, los derechos del trabajo de la o el trabajador o ex trabajador;
11. Exigir al trabajador o trabajadora a la suscripción de documentos en blanco o cartas de renuncia al inicio de la relación laboral o en cualquier otro momento;
12. Exigir al trabajador o trabajadora el firmar títulos valores como letras de cambio, pagarés y cheques u otros, en el momento de la suscripción del contrato de trabajo, o en cualquier otro momento de la relación laboral, como garantía de cumplimiento de obligaciones laborales a los trabajadores; y, la suscripción de títulos valores que se realice por empréstitos de dinero entre el empleador y trabajador, la cual procederá únicamente en caso de que el empleador sea una institución del sistema financiero nacional o cuando se lo realice por medio de un contrato de préstamo debidamente registrado en la inspectoría del trabajo y servicio público;
13. Impedir de cualquier forma y por cualquier medio, que las personas trabajadoras se organicen, ya sea en asociaciones, sindicatos u otras formas de organización para la defensa de sus derechos; 
14. Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación o sindicato a que pertenezca, o a que vote por determinada candidatura para éstas;

15. Interferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
16. Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a las personas trabajadoras que dichas autoridades practicaren;
17. Ejercer o permitir, por acción u omisión, el acoso laboral o sexual, violencia de género, o cualquier otra forma de violencia en contra de las personas trabajadoras; y,
18. Discriminar de cualquier forma dentro de los puestos de trabajo, o en las convocatorias y los procesos de selección, por las razones descritas en el numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República, con excepción de las capacidades o conocimientos especializados que se exijan para cada puesto de trabajo.

Capítulo II - Obligaciones y prohibiciones para las personas trabajadoras del sector público y privado

Art. 45 Obligaciones de la o el trabajador del sector público y privado. - Son obligaciones de la persona trabajadora en el sector público y privado:

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato o nombramiento en el sector público, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
2. Observar buena conducta durante el trabajo; y, tratar a la o el empleador y a los demás trabajadores y trabajadoras con respeto y no inferirles maltratos de palabra o de obra;
3. Desempeñar sus labores acatando las disposiciones de la o el empleador o de su representante, en todo lo concerniente a la relación laboral, siempre que éstas no fueren ilícitas, ilegales o vulneraren derechos;
4. Dar aviso hasta dentro de las 48 horas siguientes a la o el empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
5. Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima de trabajo y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeras y compañeros, o del empleador o empleadora. En estos casos tendrán derecho al aumento de la remuneración de acuerdo con la Ley;
6. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o



fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; y, restituir los instrumentos y útiles de trabajo no utilizados;

7. Comunicar a la o el empleador o a su representante los peligros inminentes de daños materiales que amenacen la vida o los bienes del empleador, de los demás trabajadores o trabajadoras, o de terceros;
8. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que la o el trabajador tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
9. Sujetarse a las medidas preventivas de riesgo en el trabajo que impongan las disposiciones normativas dictadas por la autoridad competente y la o el empleador;
10. En el caso de la trabajadora, comunicar a la o el empleador sobre su estado de embarazo, desde que tenga conocimiento del mismo con el fin de que se pongan en práctica las medidas de protección previstas en este Código, reglamentos y contratos colectivos; y,
11. Las demás establecidas en este Código o en las normas aplicables.

Art. 46 Prohibiciones a las personas trabajadoras del sector público y privado. - Se prohíbe a las personas trabajadoras que realicen trabajo en relación de dependencia, tanto en el sector público como privado:

1. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o compañeras de trabajo o la de terceros, así como de la de los establecimientos, oficinas, talleres y lugares de trabajo;
2. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
3. Presentarse al trabajo bajo efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; o introducir al lugar de trabajo bebidas alcohólicas o cualquier otro tipo de sustancia estupefaciente o psicotrópica;
4. Introducir y portar armas en el lugar de trabajo, a menos que tenga relación con la actividad que desempeña la persona trabajadora y/o la o el empleador; y se cuente con el permiso de la autoridad respectiva; la autorización y conocimiento expreso de la o el empleador; y conocimiento de las y los trabajadores;
5. Hacer cualquier tipo de propaganda, colectas o vender objetos o mercancías en el lugar de trabajo durante o fuera de las horas de labor, salvo permiso de la o el empleador en el sector privado;



6. Usar los útiles y herramientas suministrados por la o el empleador con fines distintos del trabajo a que están destinados;
7. Hacer competencia a la o el empleador, en el sector privado, mediante la elaboración, fabricación o venta de los artículos y servicios iguales o similares a los que la o el empleador produce o brinda, aprovechándose o no de los conocimientos técnicos y/o comerciales del mismo, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo;
8. Suspender el trabajo sin autorización de la o el empleador, salvo el caso de huelga o situación de emergencia;
9. Fumar o prender fuego en áreas de trabajo o sitios señalados con riesgo de incendio y explosión; así como en los lugares de trabajo determinados por leyes especiales;
10. Ausentarse o abandonar el trabajo sin causa justificada; y,
11. Las demás previstas en este Código.

Capítulo III - Remuneraciones y beneficios adicionales

Sección Primera: De la remuneración, sus principios y garantías

Art. 47. Definición de remuneración.- Por remuneración se entiende todo lo que la o el trabajador recibe en contraprestación a, los servicios que brinda sea cual fuere su denominación, método de cálculo, o forma de pago; en dinero, en servicios o en especies, siempre que pueda valorarse en efectivo; inclusive lo que percibiére por trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, o cualquier otra retribución que se pague de manera normal o sea periódica, o, que se pague vencido el plazo o cumplida la condición.

Se exceptúan los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta remuneraciones, el pago mensual del fondo de reserva, los servicios de alimentación, vivienda, transporte, programas de formación y capacitación, uniformes, ropa de trabajo, implementos de protección, el beneficio que representan los servicios de orden social, y otros que, por mandato de este Código o de la ley se les deba proporcionar obligatoriamente a todos los trabajadores y trabajadoras, y seguros; así como tampoco el porcentaje legal de utilidades en el sector privado.

Asimismo, se exceptúan los servicios puestos a disposición de las trabajadoras y trabajadores en forma colectiva, tales como transporte, guarderías, atención médica, y similares, que están a disposición de cualquier trabajador o trabajadora cuando los necesite.

Art. 48. Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General. - Es la mínima cantidad de dinero a la que tiene derecho la o el trabajador, en contraprestación por sus servicios en su jornada legal de trabajo, 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; que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones. **Será fijada anualmente a través del Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones**, constituido de forma tripartita, de conformidad con las normas establecidas en este Código.

Para el sector público se fijará de conformidad con las disposiciones establecidas en este Código.

Art. 49. Remuneración mínima sectorial. - Es la mínima cantidad de dinero, a la que tiene derecho la trabajadora o trabajador, por sectores o ramas de trabajo, fijada anualmente de conformidad con las normas establecidas en este Código, por las comisiones sectoriales tripartitas, establecidas por el Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración. La remuneración sectorial, en ningún caso podrá ser inferior a la Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General.

Art. 50. Igualdad de remuneración. - **A un trabajo de igual valor, corresponde igual remuneración**, sin ningún tipo de discriminación, de conformidad con lo previsto en la Constitución de la República y este Código.

Para la fijación de la remuneración, tanto en el sector público como privado, se tomará en cuenta factores como **especialización y experiencia** de la persona trabajadora; así como la **complejidad y responsabilidades** a desarrollar.

Ningún trabajador o trabajadora podrá percibir una remuneración inferior a la Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General o mínima sectorial, o la parte proporcional en caso de laborar jornada parcial

Art. 51. Remuneración íntegra. - En los días de descanso obligatorio señalados en este Código, las personas trabajadoras tendrán derecho a su remuneración íntegra.

Art. 52. Inembargabilidad .- Toda remuneración y el beneficio de la o el trabajador son inembargables, salvo para el pago de pensiones alimenticias, de conformidad con la Constitución de la República y las Leyes de la materia.

En el caso de retenciones para el pago de pensiones alimenticias requeridas judicialmente, se autoriza su descuento en la forma y los límites fijados por la respectiva autoridad judicial.

Art. 53. Garantía para mujeres embarazadas y en período de maternidad. - No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y durante el período de la licencia por razones del parto, sin perjuicio de las acciones y recursos a que hubiere lugar para obtener el pago de las pensiones alimenticias pasado este período.

Esta prohibición de embargo, no implica suspensión de la pensión de alimentos, la cual se seguirá debiendo en los términos establecidos por la ley de la materia y la autoridad judicial respectiva.

Art. 54. Crédito privilegiado de primera clase. - Todo valor que la o el empleador, público o privado, adeude a la o el trabajador por concepto de remuneraciones, indemnizaciones, pensiones jubilares, y todos los derechos económicos o patrimoniales provenientes de la relación laboral, constituye crédito privilegiado de primera, con preferencia aún a los hipotecarios y tributarios a excepción del pago de pensiones alimenticias.

En caso de embargo o dimisión de bienes se preferirá el de dinero al de otra especie de bienes.

Art. 55. Irrenunciabilidad .- El derecho a la remuneración es irrenunciable y no puede cederse en todo ni en parte, a título gratuito u oneroso, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la Ley.

Art. 56 Estipulación de la remuneración. - El monto de la remuneración se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser inferior a los montos mínimos establecidos por este Código o por el contrato colectivo.

Art. 57 Libre disposición. - La o el trabajador dispondrá libremente de su remuneración una vez recibida. Cualquier limitación al ejercicio de este derecho es nula.

Art. 58. Condena al empleador moroso.- La parte empleadora, sea en el sector público o privado, que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador o trabajadora durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción administrativa o judicial pertinente, será además condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

En el caso del sector público, la institución obligada al pago, deberá repetir el pago a las autoridades y personas responsables de autorizarlo y ejecutarlo.


Sección Segunda: Del pago

Art. 59. A quién y dónde debe pagarse. - La remuneración debe ser pagada directamente a la persona trabajadora o a la persona por haya designado por escrito.

El pago se realizará, en el lugar donde preste sus servicios, en días y horas laborables. Se prohíbe el pago fuera de las instalaciones o sitio en el cual se cumplen las actividades laborales.

Art. 60. Forma de pago. - La remuneración se pagará en moneda de curso legal, en efectivo, cheque; o mediante depósito bancario o transferencia bancaria, o cualquier otro medio que se pacte, sin que ello implique un costo asumible por la o el trabajador.

Cuando se pague en cheque, depósito bancario, transferencia bancaria, o cualquier otro medio, no se considerará satisfecha la obligación laboral con todas sus garantías, sino cuando los valores se hayan hecho efectivos.

Para el pago mediante depósito bancario o transferencia bancaria, o cualquier otro medio electrónico, será necesario contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora o con la autorización de la inspección del trabajo y servicio público de la provincia en donde esté localizado el centro de trabajo, o previsto en el contrato colectivo. 

Se prohíbe el pago de las prestaciones laborales con cualquier título de crédito, vales, cupones, con bienes o servicios que produzca la o el empleador; o con cualquier otro medio de pago que se considere representativa de la moneda de curso legal, con las salvedades expresas determinadas en este Código.

Art. 61. Plazo para el pago. - El plazo para el pago no podrá ser en ningún caso mayor a un mes, y tratándose de contratos o nombramientos que por su naturaleza se estipule un plazo menor para el pago, este se hará al menos dos veces al mes. La remuneración será pagada puntualmente.

Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, la o el empleador que no pague puntualmente las remuneraciones a su trabajador o trabajadora, estará obligado, sin necesidad de trámite administrativo previo, a cancelar dichos valores, con el recargo de un diez por ciento de la remuneración por mes de atraso. Por la fracción de mes, el recargo será en proporción al tiempo de retraso.

Art. 62. Anticipo de remuneraciones. - Con cargo a las remuneraciones mensuales que perciban las personas trabajadoras en el sector público y privado, a solicitud de los mismos y sin necesidad de justificación previa, podrán acceder a anticipos de una hasta tres remuneraciones mensuales de las que perciban. La parte empleadora no podrá solicitar ningún tipo de garantía, ni personal ni real.


Los anticipos de hasta una remuneración se descontarán hasta en un plazo de 60 días. En caso de anticipos de hasta tres remuneraciones, el descuento se efectuará mensualmente, de manera prorrateada durante el plazo convenido, pudiendo destinarse hasta el setenta por ciento (70%) de la decimotercera remuneración para dicho efecto.

La o el trabajador sólo podrá solicitar y mantener vigente al mismo tiempo un anticipo.

Art.63. Liquidación de Anticipos. - El valor del anticipo, será recaudado al momento de realizar el pago de las remuneraciones, por la o el empleador, dentro del plazo solicitado por la o el trabajador, que no podrá exceder de 12 meses, contados desde la concesión del anticipo, salvo que se estipule un plazo diferente.

Las entidades, instituciones y empresas públicas, no podrán conceder ningún anticipo en el mes de diciembre de cada ejercicio fiscal, ni tampoco podrán proceder a renovación de los anticipos otorgados mientras no se haya cancelado la totalidad de los mismos.

En el caso de que la persona trabajadora termine las relaciones laborales por cualquier motivo, el valor que restare por pagar del anticipo concedido se imputará con lo que le correspondiere por liquidación de haberes, indemnizaciones, compensaciones e incentivos económicos.

El Ministerio rector del Trabajo expedirá el correspondiente Acuerdo para regular los anticipos. 

Art. 64. Acción por colusión en reclamos laborales.- Los acreedores de la o el empleador por créditos hipotecarios o prendarios inscritos, o de obligaciones constituidas con anterioridad a la fecha de iniciación de las acciones laborales, podrán una vez iniciada la acción por colusión y practicada la prueba, previa citación a las personas trabajadoras pedir, por estimar ficticios o simulados los reclamos de la persona trabajadora a la autoridad de trabajo, que se suspenda la entrega a las o los trabajadores los dineros depositados por el remate.

Si no se propusiere la acción por colusión dentro del plazo de treinta días de decretada la retención, la Jueza o el Juez podrá ordenar la entrega a la persona trabajadora de los dineros retenidos previa orden de autoridad competente que haya reconocido este derecho.

Sección Tercera: Remuneraciones adicionales

Art. 65. Derecho a la décima tercera remuneración. - Las personas trabajadoras tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, una bonificación equivalente a la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario, sin que por esta circunstancia pierda su calidad de remuneración adicional.

A solicitud expresa y por escrito de la o el trabajador del sector privado, este valor podrá recibirse de forma acumulada. La parte empleadora debe pagar el valor total antes del veinticuatro de diciembre de cada año. En este caso, si la o el trabajador no completare el año de labor, tendrá derecho a que su empleadora o empleador le cancele el valor proporcional correspondiente a los meses trabajados en el año.

Art. 66. Derecho a la décima cuarta remuneración. - Las personas trabajadoras percibirán mensualmente la doceava parte de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General, vigente a la fecha de pago, por concepto de décima cuarta remuneración, sin que por esta circunstancia pierda su calidad de bonificación adicional. Las personas trabajadoras que laboren en jornada parcial permanente, recibirán esta bonificación, en proporción al número de horas que laboren.

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

A solicitud expresa y por escrito de la o el trabajador del Sector Privado, la o el empleador pagará el valor total de esta bonificación, hasta el 15 de marzo de cada año, para la región Costa e Insular; y, hasta el 15 de agosto de cada año para la región Sierra y Amazónica; y, en este caso, si la o el trabajador no completare el año de labor, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Art. 67. Exclusión de la décima tercera y décimo cuarta remuneración. - El goce de las remuneraciones previstas en los artículos anteriores no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Seguro Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones establecidas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

Art. 68. Garantías. - Las bonificaciones comprendidas en esta Sección gozarán de las mismas garantías fijadas para la remuneración. Todas las personas trabajadoras tienen derecho a percibir estas bonificaciones, sin exclusión alguna.

Sección Cuarta: Del pago de los Fondos de Reserva

Art. 69. Derecho al fondo de reserva. - Toda persona trabajadora que preste servicios por más de un año con la misma empleadora o empleador, tiene derecho a que éstos le abonen de forma mensual, prorrateada y proporcional, la cantidad equivalente a un mes de remuneración por cada año completo posterior al primero de sus servicios, por concepto de fondo de reserva o trabajo capitalizado.

La persona trabajadora no perderá este derecho por ningún motivo.

El fondo de reserva es el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración total que perciba la persona trabajadora, y 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. 70. Depósito del fondo de reserva. - Las cantidades que la o el empleador deba por concepto del fondo de reserva, serán pagadas mensualmente y entregadas directamente a la persona trabajadora de manera prorrateada y proporcional.

A solicitud expresa y escrita de la persona trabajadora, el empleador o empleadora, ya sea del sector público o privado, depositará mensualmente 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, de conformidad y en los plazos que se determinen en la misma. La o el trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

Art. 71. 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 personas trabajadoras que tengan derecho al fondo de reserva, en la cual se depositarán mensualmente el porcentaje correspondiente de su remuneración conforme lo establecido en este Código.

Art. 72. Caso de separación de la persona trabajadora. - Si la o el trabajador se separa o es separado de su actividad laboral, antes de completar el primer año de servicio, la o el empleador tendrá la obligación de depositar en la cuenta de ahorro individual y de capitalización abierta en el BIESS, la parte proporcional de este fondo a la fecha de su salida.

Art. 73. Derecho de las y los herederos de la o el trabajador al fondo de reserva. - Por el fallecimiento de la o el trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus herederos o herederas, debiendo observarse las normas del derecho sucesorio.

Art. 74. Solidaridad en el pago del fondo de reserva. - En todos los casos en los que otra persona natural o jurídica asume la condición de empleador y empleadora, tanto en el sector privado como público, el sucesor está solidariamente obligado a continuar cancelando el fondo de reserva, en las condiciones determinadas en este Código y en la Ley del Seguro Social obligatorio.

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

Art. 75. Garantías para el fondo de reserva. - El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo orden judicial expresa para efectos de pago de pensiones alimenticias adeudadas por la o el trabajador.

Si para recaudar los fondos de reserva la o el trabajador tuviese que proponer acción administrativa y/o judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, la o el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio de la o el trabajador, además de la multa y otros que correspondan según lo dispuesto en este Código y la Ley que regula el seguro social obligatorio.

Art. 76. Base para la liquidación del fondo de reserva. - Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba documental el monto de lo adeudado a la o el trabajador por concepto de fondos de reserva no cancelados, se tomará como base para la liquidación el promedio de las remuneraciones del último año de servicio percibidas por la o el trabajador.

Capítulo IV - Jornadas de trabajo, descansos, permisos, licencias y vacaciones

Sección Primera: Jornadas de Trabajo

Art. 77. Definición. - La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la persona trabajadora está a disposición de la o el empleador o de su representante, realizando las actividades laborales que le corresponde.

Se considerará como jornada de trabajo 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.


A efectos de las prestaciones e indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedad profesional, se considera parte de la jornada de trabajo, el tiempo que la trabajadora o trabajador invierte en trasladarse desde su domicilio hasta el lugar del trabajo y viceversa.

Art. 78. De la Jornada Ordinaria de Trabajo. - La jornada ordinaria de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo las excepciones previstas en este Código.

En el contrato colectivo de trabajo podrá estipularse jornadas ordinarias por semanas, quincenas, meses u otros lapsos siempre que en promedio la diaria no rebase de las ocho horas y el descanso semanal de cuarenta y ocho horas.

Art. 79. Jornadas ordinarias especiales. – No podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco (5) días a la semana. Tienen jornada especial de trabajo:

- a) Las actividades que se cumplen en el subsuelo, en las que únicamente podrán prolongarse por una hora más, por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, con la remuneración y los recargos correspondientes;
- b) Las personas trabajadoras adolescentes que han cumplido 15 años hasta los 18 años de edad, conforme las disposiciones de este Código;
- c) La madre lactante en ejercicio de la Licencia por lactancia, así como las de las personas trabajadoras a cargo de cuidado de hijos e hijas, u otros familiares con enfermedades o discapacidades, de conformidad a las disposiciones de este Código;
- d) La que se realizan en medios o ambientes insalubres, riesgosos, labores peligrosas o que puedan provocar enfermedades profesionales; y otros que pueda afectar a la salud o vida de las personas trabajadoras;
- e) El trabajo de operadores u operadoras de centro de llamadas o call center, y
- f) Las demás previstas en este Código y en otras disposiciones legales.

El Ministerio rector del Trabajo,  via consulta a las comisiones sectoriales, y en su ausencia, a las organizaciones de trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores más representativos cuando existan; podrá establecer otras actividades, industrias o sectores que requieren jornada ordinaria especial. Así mismo, podrá acordarse vía negociación colectiva.

Art. 80. Jornada Parcial. - Podrá estipularse la prestación de servicios lícitos y personales en jornadas permanentes de menor duración de la jornada ordinaria, es decir, por jornadas parciales permanentes, garantizando por lo menos un día calendario de descanso a la semana, y su remuneración se fijará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponda al mismo trabajo laborado en jornada completa. Igual proporcionalidad se observará con los restantes beneficios de ley, de conformidad con las disposiciones de este Código.

Art. 81. Jornada prolongada de trabajo. - Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias o más de cinco jornadas en la semana, siempre que no se supere el máximo de cuarenta (40) horas semanales ni de diez (10) al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana.



Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, tendrán los recargos previstos en este Capítulo.

Cuando la jornada prolongada de trabajo se distribuya en la semana de manera que la o el trabajador tenga dos días consecutivos de descanso, el pago por el trabajo que ejecute en fines de semana o días festivos, no tendrá recargo alguno.

Sí, por el contrario, las cuarenta (40) horas semanales se distribuyen en 6 días de la semana, la o el trabajador tendrá derecho a un recargo del veinticinco por ciento (25%) adicional, por las horas laboradas el sexto día.

La autorización para establecer la jornada prolongada deberá ser solicitada por la o el empleador al Ministerio rector, con al menos veinte (20) días de anticipación a la fecha propuesta para la implementación de la jornada prolongada.

Art. 82. Trabajo por turnos. - Cuando las actividades de la empleadora o empleador no pudiesen interrumpirse y fuera continuo de modo permanente, se establecerá el trabajo por turnos que no serán de más de 8 horas, en los que un trabajador o trabajadora o un grupo de ellos reemplazarán a otros. Los fines de semana (sábados y domingos), los días festivos y feriados la jornada no podrá exceder de seis (6) horas diarias; y será cubierta por otros trabajadores y trabajadoras, contratadas específicamente para el mismo.

La o el empleador organizará los turnos de manera semanal y estos serán rotativos. 2.- Los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares especiales no harán el turno nocturno o en los días de descanso obligatorio.

Art. 83. Jornada de trabajo en horario nocturno. - La jornada de trabajo en horario nocturno es la que se realiza entre las 19H00 horas y las 06H00 horas del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento (25%).

Será obligación de la o el empleador disponer la rotación de los turnos cuando el trabajo en horario nocturno no se realice de forma habitual, para que ninguna trabajadora o trabajador esté en la jornada nocturna más de dos semanas consecutivas.


Art. 84. División de la jornada. - La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas.

Art. 85. Exhibición de horarios de trabajo. - En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para las personas trabajadoras, así como el de los servicios de

turno, cuando los hubiere, debidamente aprobado y registrado por la o el Coordinador Zonal de Trabajo.

Las variaciones de horarios a las que diere lugar la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

La persona trabajadora tendrá derecho a conocer, con por lo menos siete (7) días de anticipación, las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua.

Art. 86. Pérdida de la remuneración  La o el trabajadora que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, tendrá derecho a la remuneración de seis días, y la persona trabajadora que faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, sólo tendrá derecho a la remuneración de cinco jornadas.

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

La jornada completa de falta puede integrarse con medias jornadas en días distintos. No podrá el empleador imponer indemnización a la persona trabajadora por concepto de faltas.

Art. 87. Trabajo en días y horas de descanso obligatorio. - En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir a la persona trabajadora labor alguna, exceptuándose los casos contemplados en este Código.

Art. 88. Cómputo de trabajo efectivo. - Para efectos del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo, desde que la o el trabajador registra su ingreso a su lugar de trabajo hasta el registro de su salida. No se computa como tiempo de trabajo efectivo los recesos o descansos de la o el trabajador.

Sección Segunda: Horas Suplementarias y Extraordinarias

Art. 89. Horas suplementarias de trabajo. - Por acuerdo entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en este Código para las jornadas ordinarias, para lo cual se observarán las siguientes disposiciones:

- a) Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de quince en la semana



- b) La jornada suplementaria que tuviere lugar durante el día o hasta las 24H00, será remunerada con el cincuenta por ciento de recargo sobre la remuneración de la jornada ordinaria. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, la persona trabajadora tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo; y,
- c) Las horas suplementarias de trabajo que se ejecuten en sábados, domingos, o días de descanso obligatorio, deben ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Para el cálculo del valor de la hora diaria ordinaria de trabajo, esta se hará dividiendo el valor de la remuneración mensual unificada para el factor divisor de 160 horas de trabajo mensual.

Art. 90. Prohibición. - Salvo expresa disposición legal, ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.

Las horas suplementarias en ningún caso podrán exceder de sesenta horas en el periodo de un mes; y, en el evento de que la o el empleador obligue a laborar a la o el trabajador más del límite establecido en este artículo, pagará a la o el trabajador el exceso de horas con el cien por ciento (100%) de recargo, sin perjuicio de la multa que le impondrá la autoridad administrativa competente, que será equivalente al duplo de la diferencia de las horas en exceso pagadas a la o el trabajador.

Art. 91. Horas extraordinarias de trabajo. - Son aquellas que se ejecutan fuera de la jornada ordinaria y suplementaria de trabajo y en días de descanso obligatorio, en las que la o el trabajador estará obligado a laborar, sea por la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, su destrucción, apremio de un accidente inminente; o, en general por caso fortuito o de fuerza mayor que demande atención impostergable de la o el trabajador.

Para el trabajo en horas extraordinarias no es necesario que preceda autorización de la inspectoría del trabajo y servicio público. Cuando se tratase de la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, su destrucción o apremio de un accidente inminente, la o el empleador estará obligado a comunicar a la inspectoría del trabajo y servicio público, máximo 24 horas después de la finalización de la condición de peligro o el accidente, que motivó la jornada extraordinaria.

El trabajo en horas extraordinarias deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño, peligro o circunstancias de orden especial que las justifiquen. Cuando el trabajo en horas extraordinarias no obedezca a dicha necesidad, bajo ninguna causa podrá exceder de las sesenta (60) horas mensuales. En contravención de esta prohibición, se sancionará de conformidad con lo estipulado en el artículo precedente.

La remuneración de las horas extraordinarias se pagará con el cien por ciento de recargo sobre la remuneración de la jornada ordinaria.

Art. 92. Recuperación de horas de trabajo. - Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de las y los empleadores, y las y los trabajadores se interrumpiere el trabajo, la persona trabajadora tendrá la obligación de acudir a laborar fuera de su horario normal de trabajo, sin que se considere a este tiempo como horas suplementarias o extraordinarias.

La o el empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, para lo cual se tomará en cuenta lo siguiente:

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

Art. 93. Trabajadoras y trabajadores de confianza. - Para los efectos del pago de la remuneración, no se considerará como horas suplementarias y extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, cuando las personas trabajadoras ejecuten funciones de confianza tanto en el sector público como privado, siempre que su remuneración no sea inferior a seis (6) remuneraciones básicas del trabajador en general. Sin embargo y por excepción previa inspección por la autoridad de trabajo, se podrá determinar puestos de confianza en virtud de las actividades que realicen y no por concepto de remuneración.


Sección Tercera Descansos Obligatorios




Art. 94. 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.

Art. 95. Descanso entre jornadas de trabajo. -Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas consecutivas. No podrá, en ningún caso, reiniciarse otra sino después de que los trabajadores o trabajadoras hayan disfrutado de dicho descanso.

Art. 96. Descanso semanal obligatorio. - Las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal, de hasta cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, que como regla general comprenderá los días sábados y domingos.

Si en razón de la naturaleza de los servicios que se prestan o bienes que se produzcan, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días se considerarán dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo designarse otro tiempo igual de la semana para el descanso, de conformidad con las disposiciones establecidas en este Código 

En estos casos la o el empleador tendrá la obligación de establecer turnos rotativos de trabajo entre las personas trabajadoras que laboren en días sábados y domingos, de tal manera que todas las personas trabajadoras gocen del descanso obligatorio en días sábado y domingo al menos una vez al mes. 

Art. 97. Descanso semanal remunerado. - El descanso semanal obligatorio será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra diaria correspondiente a dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

En caso de trabajadoras o trabajadores a destajo, dicho pago se hará tomando como base el promedio de la remuneración devengada de lunes a viernes; y, en ningún caso, será inferior al proporcional de la Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General.

Art. 98. Días feriados de descanso obligatorio. - Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, lunes y martes de carnaval, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Serán días de descanso obligatorio las fechas de recordación cívica de independencia o creación para cada una de las provincias y la creación de cada uno de los cantones.

En las provincias de la región amazónica se considerará día de descanso obligatorio el 12 de febrero.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código correspondan a los días martes, miércoles o jueves, el descanso se trasladará al día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local, salvo que el Presidente de la República, directamente, o a través de las y los Gobernadores de cada provincia disponga el traslado de otra forma. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 1 de mayo, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

La o el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo en días que no son de descanso obligatorio, jornada que será compensada de conformidad con lo que disponga en el Decreto Ejecutivo y sin que, por ningún concepto, esta compensación, implique el reconocimiento de horas extraordinarias o suplementarias.

Art. 99. Pago en caso de licenciamiento. - Cuando por razón de cualquier festividad no determinada en el artículo anterior, la o el empleador licenciare a las personas trabajadoras, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleadora o empleador y trabajadora o trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Sección Cuarta: Permisos o licencias especiales

Art.100. Permisos o Licencias remuneradas.- La o el empleador del sector público y privado, está obligado a conceder licencia o permiso con derecho a remuneración, a la persona trabajadora, en los siguientes casos, sin perjuicio de otros previstos en otra parte de este Código:

- a) Por enfermedad no profesional que determine imposibilidad física o psicológica, enfermedad catastrófica o accidente grave, debidamente certificado, que le impida a la persona trabajadora la realización de sus labores, tendrá derecho a la remuneración completa por los tres primeros días; y, al veinte y cinco por ciento (25%) de la misma hasta por sesenta (60) días. Pasado este plazo la o el trabajador tendrá licencia no remunerada hasta completar un año.

Se exceptúan los casos en los que la enfermedad o accidente que sufre la persona trabajadora, sean a consecuencia de encontrarse este en estado de embriaguez, o bajo el efecto de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, debidamente comprobados, o a consecuencia de grescas o reyertas provocadas por la o el trabajador;

Por enfermedad profesional, la persona trabajadora y la o el empleador se sujetarán a las disposiciones contenidas en la ley respecto de la Ley de Seguridad Social;

- b) Dos horas diarias para rehabilitación en caso de prescripción médica hasta por treinta (30) días.



- c) Por maternidad y para el cuidado integral del hijo o hija recién nacido, toda trabajadora y servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración completa, salvo lo determinado en la ley respecto de la seguridad social, de veinticuatro semanas (24) por el nacimiento de su hija o hijo, para el cuidado personal de su salud, y el cuidado integral de su hijo e hija. En caso de que la hija o hijo haya nacido prematuro, en condiciones de cuidado especial, con alguna enfermedad catastrófica, degenerativa, terminal, o con algún tipo de discapacidad, de acuerdo a la legislación nacional vigente, la licencia podrá prolongarse, mediando para tal efecto los justificativos médicos que fueren del caso, mismos que serán avalados por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En caso de nacimientos múltiples el plazo se extenderá por dos semanas adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un profesional médico debidamente registrado. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.
- d) Por paternidad para el cuidado del hijo o hija recién nacida, el trabajador y **servidor público**, sin importar su estado civil, tiene derecho a licencia por el plazo de cuatro (4) semanas contadas desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por una (1) semana más.

En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, la licencia remunerada por paternidad se extenderá dos (2) semanas adicionales a las establecidas en el inciso anterior, según corresponda.

- e) Si el hijo o hija haya nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia remunerada por seis semanas (6) semanas, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por una o un facultativo debidamente registrado.
- f) En el caso de fallecimiento de la hija o hijo dentro del primer y segundo trimestre de embarazo, la madre tendrá derecho a una licencia con remuneración por 10 días. En caso de que para la recuperación de la madre se requiera un tiempo mayor a los diez días, la licencia durará el tiempo necesario para el efecto, de conformidad con el correspondiente certificado médico expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En estos casos el padre tendrá una licencia de cuidado por el mismo período de tiempo asignado para la madre. En caso de que el fallecimiento del hijo o hija ocurra durante el tercer trimestre de embarazo o durante el parto, la madre y el padre tendrán derecho a una licencia con remuneración por 20 días. Si el fallecimiento de la hija o hijo ocurriera dentro de los 40 días posteriores al nacimiento la madre y el padre tendrán una licencia por 20 días.
- g) En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad a que tiene derecho la madre, o de la

parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre. En caso de fallecimiento del padre durante el goce de la licencia, la madre podrá hacer uso adicional de los días que resten del período de licencia por paternidad.

- h) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia de veinte (20) semanas, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado. Adicionalmente contarán con un permiso previo, de dos horas diarias, desde la emisión de la sentencia que concede la adopción, para el proceso de emparentamiento, por un período de cuatro (4) semanas. Las licencias previstas en este literal, podrán ser ampliadas con las debidas justificaciones.
- i) La trabajadora y trabajador o **servidora y servidor público**, tiene derecho hasta cuatro (4) semanas de licencia para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.
- j) La trabajadora o **servidora pública** tiene derecho a dos horas diarias de licencia para lactancia y cuidado integral, durante el primer año de vida del hijo o hija, una vez concluida la licencia por maternidad; de esta licencia podrá beneficiarse también el padre que asume la responsabilidad de la crianza y educación. Este permiso es sin perjuicio del permiso que tiene la madre una vez concluida la licencia por maternidad, para dar de lactar al niño o niña en la guardería cada dos horas.
- k) Por matrimonio, tres días hábiles continuos en total, pudiendo solicitarla antes o después de la celebración del matrimonio civil. Cuando el domicilio de la persona trabajadora estuviere en una provincia diferente de la del centro o lugar de trabajo tendrá derecho además a un día adicional de permiso.
- l) Por fallecimiento de la o el cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad de la persona trabajadora por cinco días; y, de los parientes de segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la o el trabajador, por tres días.
- m) Por accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida hasta por ocho días.
- n) Para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la o el trabajador, debidamente justificado con la denuncia respectiva, hasta por tres días.
- o) **Por permiso sindical, de al menos una semana durante el mes, no acumulable, salvo pacto en contrario, y hasta a tres dirigentes simultáneamente. La secretaria de la asociación o sindicato**



comunicará del particular al empleador, con veinticuatro horas de anticipación y con determinación del nombre o nombres de las personas trabajadoras.

- p) El trabajador o trabajadora tiene derecho a permiso remunerado de dos horas diarias para completar los estudios. El empleador tendrá facultad para exigir que se le presente un certificado de la unidad educativa en la que se encuentra matriculado y de que asiste regularmente a clases.
- q) Permiso o licencia para estudios de especialización, o declarar en Comisión Sectorial del Trabajo del Sector Público hasta por un año en el caso del sector público, con derecho a remuneración completa de hasta seis meses, las personas trabajadoras, que tuviere al menos dos años de actividad laboral para la misma empresa, obtuviere beca para estudios de especialización en materias relacionadas con la actividad laboral que desarrolla, siempre que la o él empleador cuente con quince trabajadores o más trabajadores y el número de trabajadores con este permiso no exceda del dos por ciento del total.

Al término de sus estudios estará obligado u obligada a permanecer en la empresa o institución por un tiempo igual al del permiso. Si la o él empleador se negare a recibirle, a la persona trabajadora este tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la remuneración del mismo tiempo, sin perjuicio a la indemnización por despido intempestivo.

El aviso y/o la justificación a la que está obligado la persona trabajadora, podrá hacerla hasta después de cuarenta y ocho horas siguientes al primer día de falta.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que su empleador les conceda licencia para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio, diligencias judiciales y de otras autoridades públicas.

Art. 101. Protección de la maternidad, paternidad y cuidados familiares .- El persona trabajadora que se encuentre en goce de las licencias o permisos por maternidad, paternidad y cuidados familiares regulados en esta sección y en el presente Código, cuentan con las siguientes protecciones:

- a) La mujer embarazada no podrá ser despedida, terminación de contrato ocasional, supresión de partida, compra de renuncia, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional de la salud, hasta la fecha en que culmine su permiso de maternidad y lactancia. Este despido se considerará ineficaz y será sancionado de conformidad con lo dispuesto en este Código, la autoridad además podrá disponer el reintegro inmediato de la mujer trabajadora o servidora pública

b) No se podrá dar por terminada la relación laboral por causa del embarazo de la mujer trabajadora o **servidora pública**, ni durante el periodo de licencia por maternidad y lactancia. Tampoco se podrá dar por finalizado el contrato de un hombre que esté disfrutando de una licencia por paternidad. La autoridad administrativa o judicial a quien se pusiere en conocimiento el despido, dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de maternidad o del hombre despedido en periodo de paternidad.

c) La trabajadora o **servidora pública**, tiene derecho a interrumpir su trabajo, durante dos periodos 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. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo realizado y remunerarse como tales.


La o el empleador, **público** o privado, que cuente con cincuenta o más personas trabajadoras, establecerá anexo o próximo al lugar de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos e hijas de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio. Las y los empleadores **que no puedan cumplir** esta obligación directamente, podrán unirse con otros **o contratar con terceros** para prestar este servicio.

d) En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. La trabajadora o **servidora pública**, gozará de licencia con remuneración por el período que le corresponde por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo precedente; luego de lo cual tiene derecho a la licencia remunerada por enfermedad no profesional, sin perjuicio de que **por contratos colectivos de trabajo** se señale un período mayor. El tiempo restante gozará de licencia no remunerada.

e) Podrá otorgarse un permiso sin remuneración de hasta tres años, por tiempo completo, sin remuneración a pedido de la persona trabajadora para la crianza del hijo o hija; a cuyo término el empleador se obliga a restablecerle en su puesto de trabajo en similares condiciones que estuvo antes del permiso. Este permiso que podrá ser tomado de forma continua o fraccionada.


f) También tendrán derecho permiso sin remuneración por cuidados familiares, de hasta dos años, de la persona trabajadora para atender al cuidado de un familiar hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, por razones de enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, o en edad avanzada que no le permite

valerse por sí mismo. Este permiso que podrá ser tomado de forma continua o fraccionada hasta por horas.

Los incumplimientos de estas disposiciones serán sancionados con multa, de conformidad con lo previsto en el presente Código. El producto de la multa o multas impuestas por la transgresión de las reglas indicadas se entregará a la o las mujeres afectadas. 



Art. 102. Permisos y licencias no remuneradas.- La o el empleador del sector público y privado, está obligado a dar licencia sin remuneración a la persona trabajadora, en los siguientes casos:

- a) Hasta noventa días plazo, a la persona trabajadora que se encuentre detenido y siendo investigado por el cometimiento de una infracción. En este caso, los aportes personales y patronales al seguro social obligatorio de la persona trabajadora, serán cubiertos por la o el empleador con cargo a restitución por parte de la persona trabajadora una vez que se reincorpore, o podrán ser descontados por la o el empleador, luego de terminado el plazo señalado en este literal.
- b) Cuando la persona trabajadora ecuatoriana acuda al servicio militar y mientras este dure. El empleador está obligado a recibirles en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de incorporarse al servicio, siempre que la persona trabajadora, se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento.

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

Iguals derechos tendrán los ciudadanos que, fueren llamados al servicio en filas por las autoridades militares del país en situaciones de emergencia.

Las y los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados de conformidad con lo establecido en este Código, sin perjuicio de los derechos de las y los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

- c) Por accidente o enfermedad grave de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, por un tiempo límite de tres días.
- d) Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones; en caso de ser electo la relación laboral continuará hasta el día anterior a su posesión.
- e) A las personas trabajadoras representantes de las organizaciones, asociaciones y sindicatos a la que pertenezcan para que desempeñen comisiones de la misma, por fuera de las licencias  

remuneradas establecidas en el artículo precedente, siempre que den aviso oportuno a la o el empleador con al menos un día, el tiempo de la licencia será igual al tiempo que dure la comisión.

Sección Quinta: Vacaciones remuneradas

Art. 103. Vacaciones anuales .- Toda persona trabajadora tiene derecho, luego de un año de trabajo continuo, a gozar de un período ininterrumpido de quince (15) días de descanso, incluidos los días no laborables, con las excepciones correspondientes a las y los servidores públicos según las reglas previstas en el libro segundo de este Código.

Las personas trabajadoras del sector privado que hubieren prestado servicios por más de cinco años a la o el mismo empleador, tendrán derecho a un día adicional por cada año posterior a los cinco primeros. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que por contrato colectivo o individual convinieren en aumentar los días adicionales.

Las personas 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 decurso del año de trabajo para las vacaciones.

Art. 104. Liquidación para pago de vacaciones. - La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por la persona trabajadora durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado a la o el trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria en dinero, servicios o bienes, que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período.

La persona trabajadora recibirá por adelantado el pago correspondiente al período de vacaciones, que se liquidará de conformidad con lo establecido en este Código.

Art. 105. Fijación del período de vacaciones. - En el contrato colectivo o en el individual se hará constar el período en que las personas trabajadoras comenzarán a gozar de vacaciones. No habiéndose estipulado nada en el contrato, las partes se pondrán de acuerdo en esta materia.

Art. 106. Irrenunciabilidad de las vacaciones anuales.- El descanso por vacaciones anuales es un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero; sin embargo, los días de vacaciones adicionales por antigüedad, por acuerdo entre las partes, pueden

serlo y entonces el persona trabajadora percibirá el valor equivalente de ellas en dinero y además la remuneración de las jornadas trabajadas en esos días.

Art. 107. Acumulación de vacaciones .- El persona trabajadora tendrá la facultad de acumular hasta por dos años consecutivos una parte de sus vacaciones, a fin de gozarlas en el tercer año, siempre que al menos goce de la mitad de las mismas en el período correspondiente con el objeto de preservar su salud.

Art. 108. Postergación de vacación por la o el empleador.- Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar a las personas trabajadoras, la o el empleador tendrá la facultad conceder únicamente la mitad de los días de vacaciones anuales y acumular los días restantes para que el persona trabajadora las goce de conformidad con el artículo anterior.


En este caso, si la persona trabajadora no llegare a gozar de las vacaciones acumuladas por terminación de la relación laboral, tendrá derecho al pago de su equivalente, con el cien por ciento (100%) de recargo.

Si, habiéndose postergado una parte de las vacaciones por decisión de la o el empleador, a la o el trabajador no se le permitiera gozar en el año siguiente, este tendrá derecho a que en el tercer año se le pague su equivalente con el cien por ciento (100%) de recargo calculado en base a lo establecido en el artículo 106 de este Código; adicionalmente, la autoridad de trabajo le impondrá a la o el empleador, por su incumplimiento, una multa equivalente a tres remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.

Art. 109. Reemplazo del trabajador que maneja fondos. - Si la persona trabajadora del sector privado, que maneja fondos hiciere 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.

En el caso del sector público, se estará a lo dispuesto en las disposiciones que rigen el manejo de los fondos públicos.

Art. 110. Días de permiso con cargo al período de vacaciones. - La o el empleador del sector público o privado, a petición de las personas trabajadoras, podrá conceder días de permiso con cargo al período de vacaciones anual vigente o acumulado en cualquier momento del año, que será descontado al momento de la liquidación por el pago de vacaciones. Para el cálculo del descuento, un día de permiso con cargo a vacaciones equivaldrá a uno coma treinta y seis (1,36) días, que resulta de dividir los días de descanso obligatorio para los días hábiles en un período anual de vacaciones, considerando la parte proporcional de los días de descanso obligatorio inmersos dentro del período anual normal de vacaciones.

Los días de permisos con cargo al período de vacaciones no podrán exceder de siete en el período de un año. 

Art. 111. 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.

Art.112. Derechos de profesores particulares. - Las y los profesores que presten servicios en establecimientos particulares de educación, gozarán de las vacaciones y demás derechos que les corresponda según las leyes especiales, en todo cuanto les fuere a ellos favorable.


Art. 113. Compensación por vacaciones. - Si terminare la relación laboral antes de cumplir el período para tener derecho a gozar de las vacaciones anuales, las personas trabajadoras tendrán derecho a que se le liquide y pague en dinero la parte proporcional al tiempo laborado en dicho período, liquidado de conformidad con lo previsto en esta sección.


Título IV – Disposiciones comunes al sector público y privado en las relaciones colectivas laborales


Capítulos I - Derechos y garantías


Sección Primera: Derechos

Art. 114. Sujetos de derechos colectivos. - Son sujetos de los derechos colectivos laborales personas trabajadoras, sean éstos, autónomos, semiautónomos o en relación de dependencia, y los servidores y servidoras públicas con las excepciones previstas en este artículo.

Los derechos colectivos laborales en el caso del sector público, se ejercerá con las limitaciones previstas en este Código a fin de proteger los derechos humanos de la población y el interés público, sin que en ningún caso dichas limitaciones impliquen una conculcación de los derechos colectivos laborales de las o los servidores públicos o a las y los trabajadores de este sector. 

Se exceptúa del ejercicio de estos derechos a los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional; así como a las autoridades de elección popular, dignatarios y dignatarias, autoridades nominadoras de las instituciones del Estado, servidoras y servidores públicos que ejerzan funciones con nombramiento a período fijo por mandato legal, servidoras y servidores públicos de libre nombramiento y remoción, miembros de cuerpos colegiados, profesores y asesoras y servidoras y servidores bajo contrato de servicios 

ocasionales y  s u otras que se ubiquen en el nivel jerárquico superior, en las empresas e instituciones del sector público.

Art. 115. Negociación colectiva.  on los mecanismos y procedimientos de negociación voluntaria a través de los cuales la parte empleadora o sus organizaciones y la parte trabajadora a través de una o varias organizaciones, se relacionan con el propósito de fijar las condiciones comunes de trabajo justas, dignas, equitativas; las relaciones entre la parte empleadora y trabajadora y sus organizaciones; fijan los acuerdos para la mejora en la consecución de los objetivos de la parte empleadora; y se establecen acuerdos para la protección y progresividad de los derechos laborales.

Art. 116. Libertad de organización sindical.- Las personas trabajadoras y **servidoras públicas**, en el sector público y privado, 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 voluntariamente, con observancia de la Ley y de los estatutos de las respectivas organizaciones.

Las organizaciones podrán ser de profesiones, especialidades, oficios, de empresa o instituciones, sector, y de industria o por rama de actividad o producción; o de cualquier otra especie, según decidan los trabajadores y trabajadoras.


Las personas trabajadoras mayores de quince años, y los extranjeros o extranjeras gozan del mismo derecho y libertad sindical que los ecuatorianos mayores de edad.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos o por cuenta propia podrán afiliarse a las organizaciones sindicales de su elección o participar con otros y otras en la creación de una organización sindical de su rama, profesión o actividad, a fin de promover la defensa y mejoramiento de sus derechos y condiciones específicas de trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras con títulos profesionales, académicos o de especialidad podrán afiliarse al sindicato de su elección o participar con otros y otras en la creación de una organización sindical de su rama, profesión o actividad. La pertenencia a una organización sindical no será impedimento para pertenecer a una organización o gremio propio de su profesión.


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, de la rama de trabajo a la que pertenecía.

Los sindicatos pueden constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras organizaciones sindicales, así como a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadoras o trabajadores y desafiliarse o retirarse de las mismas.

Art. 117. Contratación colectiva.- Se garantiza la contratación colectiva entre todas las personas trabajadoras y servidoras públicas, y empleadoras, tanto en el sector público y privado, como resultado de la negociación colectiva, que se concreta en un contrato o convenio colectivo que recoge los acuerdos alcanzados por las partes en el proceso de negociación colectiva, establece los compromisos y obligaciones generando un vínculo entre la parte empleadora y/o sus organizaciones; y la parte trabajadora y/ sus representantes u organizaciones, según lo dispuesto en este Código 



A efectos del ejercicio de los derechos colectivos laborales y la aplicación de las disposiciones de este Código, se consideran convenios o contratos colectivos de trabajo a todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre la parte empleadora y/o sus organizaciones; y la parte trabajadora y/o sus representantes u organizaciones.

Art. 118. Huelga.- Se reconoce a las personas trabajadoras, y a sus organizaciones sindicales el derecho de huelga, que consiste en la suspensión colectiva del trabajo, con el fin de exigir el cumplimiento de una obligación por parte del empleador, o con la finalidad de defender sus derechos profesionales y económicos.

El derecho a la huelga en el sector público se entiende condicionado al mantenimiento de los servicios públicos de salud, saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones, para el efecto este Código regula, en el Libro II, los límites que aseguren el funcionamiento de los mismos a través de servicios mínimos en las distintas unidades. 

Las personas trabajadoras, no podrán declararse en huelga, sin antes haber agotado todos los procedimientos de diálogo social tales como la conciliación y de mediación establecidos en este Código y su ejercicio se sujetará a las distintas normas aplicables en las relaciones en el sector público y privado.

Sección Segunda: Garantías

Art. 119. Diálogo Social.- El Estado garantiza el diálogo social tripartito  entre el Estado, la parte empleadora y/o sus organizaciones; y la parte trabajadora y/o sus representantes u organizaciones para temas de interés común relativos a la formulación, seguimiento y control social  as políticas relacionadas con los derechos laborales, políticas económicas de producción y empleo, mejores condiciones de vida, de trabajo y de justicia social.

Al efecto, el Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público, generará las condiciones para hacer efectivo el diálogo social a través de la protección y reconocimiento de las organizaciones, el respeto a la libertad sindical, el respeto a la participación de la parte trabajadora y empleadora en igualdad de condiciones, y el apoyo institucional apropiado.

El diálogo social puede adoptar diferentes mecanismos, entre ellos la negociación colectiva, la consulta, y el intercambio de información tripartito.

Art. 120. Promoción y protección de la organización y actividad sindical. El Estado a través del Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público estimulará la organización sindical de personas trabajadoras en el sector público y privado y de las y los servidores públicos, promoviendo el funcionamiento democrático, participativo y transparente de dichas organizaciones. Al efecto:

- a) Se prohíbe a las autoridades públicas y las y los empleadores toda clase de actos tendientes a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho a la organización sindical, o a impedir o entorpecer el ejercicio de este derecho, así como la intervención de la parte empleadora o de las asociaciones de empleadores en su constitución, administración y financiamiento.
- b) Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino por voluntad propia de sus afiliados y según sus estatutos o mediante procedimiento judicial conforme lo previsto en este Código.
- c) Los actos de la autoridad pública que limiten, impidan o entorpezcan el ejercicio del derecho de la libertad sindical, tanto en relación a la organización como a la actividad, o surtan estos efectos, podrán ser reclamados mediante la acción constitucional de protección su amparo directo, inmediato y eficaz, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar a las autoridades que los hubieren ejecutado u ordenado de conformidad con lo dispuesto en este cuerpo legal.
- d) Se prohíbe los actos, contratos, estipulaciones que entrañen desconocimiento o menoscabo del derecho y/o de la libertad sindical de las personas trabajadoras en el sector público y privado y de las y los servidores públicos que entrañen desconocimiento o menoscabo del derecho y/o de la libertad sindical. En especial los que tengan por objeto:
 1. El despido, desahucio, cesación definitiva de sus funciones o discriminación de cualquier manera, sobre todo, en la estabilidad, ascensos o remuneraciones, por participar en la constitución de la organización sindical y en las actividades sindicales;

2. Sujetar su trabajo a la condición de que no se afilie a la organización sindical o a que deje de ser miembro de ella
3. Impedir o dificultar su afiliación a la organización sindical de su preferencia u obligarlo o inducirlo a desafilarse; y,
4. El despido, desahucio, o cesación definitiva de funciones a la persona trabajadora por ser miembro de la directiva del sindicato.

Las autoridades y/o **servidoras y servidores públicos del rector** del Trabajo y Servicio Público, que obstaculicen la existencia o registro de la organización sindical, así como quien interfiera en su vida o funcionamiento, será sancionado de conformidad con las disposiciones previstas en este Código.

Capítulo II - Disposiciones comunes a las organizaciones sindicales

Art. 121. Clases de sindicatos. Las trabajadoras y trabajadores del sector público y privado, así como **los servidores y servidoras públicas**, podrán constituir la clase de sindicato que estimen conveniente a la defensa de sus derechos, entre otros pueden ser:

1. De profesiones u oficios, que asocia a las personas trabajadoras de la misma profesión, especialidad u oficio;
2. De empresa, que asocian a las personas trabajadoras, cualquiera que sea la profesión, especialidad u oficio, que prestan servicios en la misma institución o empresa, pública o privada; y.
3. De industria o rama de la producción, que asocian a las personas trabajadoras, cualquiera que sea la profesión, especialidad u oficio, que laboran en la misma rama de la industria o de la producción, cualquiera que sea la institución o empresa a la que pertenecen, tanto públicas como privadas.

Para el ejercicio de los derechos colectivos laborales, en caso de existir más de un sindicato que demande la representación colectiva de las personas trabajadoras de la profesión, especialidad u oficio, de la institución, empresa o rama de la industria o de la producción, **se conformará un Comité Especial de Negociación conformado por todos los sindicatos**, en función de su representatividad.

Las organizaciones de trabajadoras y/o trabajadores autónomos, semiautónomos, para la conformación de organizaciones sindicales, se regirán por las disposiciones de esta Capítulo y las disposiciones específicas contempladas en el Libro IV.

Lo dispuesto en este artículo es aplicable a las organizaciones de empresarios.

Art. 122. Finalidades de las organizaciones sindicales con fines de los sindicatos:

1. Defender y promover la mejora de los derechos de sus afiliadas y afiliados en las relaciones laborales;
2. Promover acciones para la igualdad entre hombres y mujeres, la protección de la maternidad, paternidad y cuidados familiares y el establecimiento de sistemas de trabajo que favorezcan la conciliación entre la vida privada y profesional, la erradicación de los estereotipos de género y de todas las formas de violencia de género en los espacios laborales;
3. Formar y capacitar de modo permanente a sus miembros;
4. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro;
5. Participar activamente en la organización del proceso productivo de trabajo;
6. Intervenir como parte en los procesos de negociación y en los conflictos colectivos contemplados en este Código;
7. 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 afiliadas y afiliados;
8. Participar e incidir en la definición de la política pública laboral;
9. Representar a sus afiliadas y afiliados judicial y extrajudicialmente en el marco de la relación laboral y/o de la lucha sindical, sobre todo en los conflictos individuales de trabajo, siempre y cuando las personas trabajadoras no decidan reclamar sus derechos por sí mismo;
10. Resolver de conformidad con su estatuto, los incidentes y conflictos que se susciten con sus afiliadas y 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; y,
11. Los demás que entrañen el mejoramiento económico, social, cultural y recreativa de sus afiliadas y afiliados; y las que se fijen en el estatuto.

Art. 123. De la extensión de beneficios. - Todos los derechos y beneficios que el empleador otorgare a las personas trabajadoras no afiliados serán extendidos a favor de todos afiliados a la organización sindical, sin excepción.

Art. 124. Personería jurídica de las organizaciones sindicales. - Las organizaciones laborales gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley a través del proceso organizacional establecido en los Libros II y III de este Código, según corresponda la organización al sector público o privado.

Se probará la personería jurídica de las organizaciones sindicales mediante el certificado que extiende el Ministerio rector del Trabajo a través de la unidad competente.

Art. 125. De la existencia de los sindicatos. - Las organizaciones sindicales tanto del **sector público** como privado, tendrán existencia desde el día en que se aprueba su constitución en la asamblea constitutiva evidenciada a través del acta que para tal efecto se levante, sin perjuicio del proceso para el reconocimiento de la personería jurídica que corresponda.

Los actos realizados y los contratos celebrados por las y 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. 126. De la integración de las directivas. - La directiva de los sindicatos deberá estar integrada únicamente por sus afiliados y afiliadas, siempre con respeto de la pluralidad de sus oficios o profesiones, ramas, centros de trabajo, institución, empresa y conforme las **regulaciones** establecidas al efecto en los Libros II y III de este Código, así como en los respectivos estatutos.

Tanto en los **estatutos** como en los procesos para la designación de las directivas, deberá establecerse mecanismos que aseguren la participación equitativa de las mujeres, en este sentido se incorporarán al menos las siguientes reglas:

1. En la elección de las directivas, se asegurará que las listas de candidatas y candidatos garantizarán alternabilidad y secuencia en la ubicación de las candidaturas.
2. En la designación de cargos que no se eligen por votación, se asegurará una representación **paritaria**.

Art. 127. De las federaciones y confederaciones. - Las federaciones son organizaciones sindicales 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 sindicatos.

Las federaciones podrán ser regionales, provinciales o cantonales; y, las confederaciones serán nacionales. En sus directivas deben garantizar la participación igualitaria de las mujeres la integración paritaria de los espacios de decisión.

Son fines de las federaciones, entre otros que se establezcan en los estatutos:

1. **Participar** en la negociación de los contratos colectivos.
2. Participar en los conflictos colectivos.
3. Capacitar y actualizar profesionalmente a los trabajadores y trabajadoras de modo permanente.

4. Asesorar a los sindicatos en materia laboral y en otras conexas; Promover y apoyar el diálogo social.



Son fines de las confederaciones, entre otros que se establezcan en los estatutos:

1. Capacitar y actualizar profesionalmente a los trabajadores y trabajadoras de modo permanente.
2. Asesorar a los sindicatos en materia laboral y en otras conexas.
3. Analizar y asesorar a las federaciones y sindicatos en política salarial, económica, social, promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, lucha contra el desempleo, subempleo, trabajo infantil y trabajo precario, y otras en materia de derechos laborales.
4. Participar activamente en la elaboración de la política pública laboral.
5. Promover y apoyar el diálogo social.

Art. 128. De la disolución de las organizaciones sindicales.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones y toda clase de organizaciones laborales se disolverán voluntariamente con lo previsto en sus estatutos. 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 la parte empleadora, sea pública o privada.



Libro II - Del trabajo en el sector público

Título I - Preliminar

Capítulo I - Objetivos, ámbito y disposiciones fundamentales

Art. 129. Objetivos. - Son objetivos del presente Libro:

1. Garantizar los derechos laborales previstos en este Código a las personas que trabajan en relación de dependencia en el sector público;
2. Normar las relaciones de trabajo en el sector público y la carrera del servicio público; y regular los procedimientos para el ingreso, estabilidad, ascensos, cobro de remuneraciones, y las condiciones que rigen la relación laboral que vincula al Estado, sus instituciones, organismos, dependencias, entidades y empresas con las y los servidores públicos, trabajadores del sector público, según las definiciones establecidas en este Código y de forma específica en el presente Libro;
3. Propender al desarrollo profesional y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia y calidad, de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación, conforme las disposiciones de este Código.

Art. 130. Ámbito. - Las disposiciones del presente Libro son de aplicación obligatoria en materia de recursos humanos y remuneraciones, en todo el sector público, sus instituciones, organismos, dependencias, entidades y empresas, que de conformidad con la Constitución de la República, comprenden:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial y Justicia Indígena, Electoral, Transparencia y Control Social; la Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional;
2. Las instituciones, entidades, organismos que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales;
3. Los organismos, entidades, personas jurídicas, creadas por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y,
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y regímenes especiales para la prestación de servicios públicos.


Todos las instituciones del Estado, que comprenden sus entidades, instancias, organismos y empresas señalados se sujetarán obligatoriamente a lo establecido en el presente Código,

así como a las políticas establecidas por el Ministerio rector del Trabajo en lo atinente a derechos laborales, recursos humanos, remuneraciones e ingresos complementarios, con las excepciones previstas en este Código y el presente Libro.

Estarán comprendidos en el ámbito de este Libro a efecto de remuneraciones, derechos y obligaciones en lo que fuere aplicable, nepotismo y procedimientos disciplinarios en lo que fuere aplicable, las corporaciones, fundaciones, sociedades civiles o mercantiles, con o sin fines de lucro, con o sin finalidad social o pública, cuya participación en el capital o patrimonio esté compuesto en cincuenta por ciento o más con el aporte de recursos o de las instituciones del Estado señaladas en este artículo.




Art. 131. Excepciones.- La aplicación de las disposiciones previstas en este Código y el presente Libro, tendrá las siguientes excepciones:

- a) Con relación a la escala remunerativa, las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a las disposiciones previstas en este Código y a las políticas establecidas por el Ministerio rector del Trabajo, atendiendo a su real capacidad económica, sin embargo, en ningún caso excederán los techos para cada puesto o grupo ocupacional establecidos; ni serán inferiores a una remuneración básica unificada del trabajador en general
- b) Con relación a la escala remunerativa y régimen de administración de personal, el Ministerio rector del Trabajo establecerá, regulará y controlará la aplicación de los regímenes especiales para las y los servidores de la Función Legislativa, Servicio Exterior y Comisión de Tránsito del Guayas, atendiendo a las especificidades propias de la naturaleza de sus actividades;
- c) En cuanto a las y los docentes regulados por la Ley Orgánica de Educación Intercultural y la Ley Orgánica de Educación Superior, el Ministerio rector del Trabajo regulará y controlará lo atinente a ascensos, evaluaciones y promociones, atendiendo a sus leyes específicas y la naturaleza de su actividad;
- d) Las y los servidores judiciales que forman parte de la Carrera Judicial, se registrarán por el Código Orgánico de la Función Judicial, debiendo el Ministerio rector del Trabajo establecer directrices para el establecimiento de las escalas remunerativas; y control del cumplimiento de los derechos laborales a través de la inspectoría de servicio público; y,
- e) Las y los miembros, y personal en servicio activo de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional y demás entidades de seguridad ciudadana y orden público reguladas en la ley de la materia, para quienes en cualquier caso, se garantizará la igualdad de derechos laborales conforme los principios regulados en el presente Código.

En todos los casos de las excepciones previstas en este artículo, quienes no forman parte de la carrera  las entidades, instituciones u organismos señalados, se regirán por las disposiciones del presente Libro.


Art. 132. Principios.- El presente Libro se sustenta en los principios generales que rigen este Código, en los que rigen en el servicio público; así como en los de la obligatoriedad del trabajo, de la libertad del trabajo, de la justicia social y equidad, de buena fe, de estabilidad laboral, de extensividad, de inclusividad, y de bipartismo.


Art. 133. Servicio público.- Son aquellas actividades propias de la administración pública para el ejercicio de la potestad estatal y el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, para la garantía de los derechos establecidos en la Constitución de la República e instrumentos internacionales de derechos humanos.

El servicio público se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad,  continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad,  oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad, universalidad. 

Art. 134. Derechos, obligaciones y prohibiciones generales de las y los servidores públicos.- Las y los servidores públicos están sujetos a los derechos, obligaciones y prohibiciones generales previstos en el Libro I de este Código, con las limitaciones establecidas en el mismo y en el presente Libro.

Art. 135. Obligaciones y prohibiciones del Estado como empleador.- Todas las instituciones del Estado, que comprenden sus entidades, instancias, organismos y empresas reguladas por este Libro, están sujetas obligatoriamente al cumplimiento de las obligaciones y prohibiciones previstas en el Libro I para la parte empleadora, con las excepciones y limitaciones reguladas en el presente.

Art. 136. Protección judicial y administrativa.- Las y los servidores judiciales y administrativos están obligados a prestar a las y los servidores públicos oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos  conocidos en la Constitución de la República y este Código, así como a brindar efectiva tutela cuando estos han sido vulnerados.

Art. 137. Aplicación favorable a la servidora y servidor público.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de este Código, las y los servidores judiciales y administrativos  aplicarán en el sentido más favorable a las y los servidores públicos para el ejercicio efectivo de sus derechos, conforme lo dispuesto en este Código.

Capítulo II - El ingreso al servicio público

Art. 138. Servidoras y servidores públicos.- Son servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público

Las servidoras y servidores públicos pueden desarrollar de forma presencial o mediante la modalidad de teletrabajo, de conformidad con lo dispuesto en este Código. Las y los servidores públicos sujetos a esta modalidad tienen los mismos derechos, deberes y obligaciones establecidos en este Libro para todas las servidoras y servidores públicos, y se aplican en su totalidad sus disposiciones atendiendo a la particularidad de su trabajo. El Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público dictará la norma técnica para la aplicación de esta modalidad de servicio público.

Las obreras y obreros que trabajan en el sector público serán sujetos a las disposiciones del Libro III de este Código.

Art. 139. Requisito para el ingreso al servicio público.- Son requisitos generales para el ingreso al servicio público:

1. Ser mayor de 18 años y estar en el pleno ejercicio de los derechos previstos por la Constitución de la República y la Ley para el desempeño de una función pública;
2. No encontrarse en interdicción civil, ni ser el deudor al que se siga proceso de concurso de acreedores, y no hallarse en estado de insolvencia fraudulenta declarada judicialmente;
3. No estar comprendido en alguna de las causales de inhabilidades y prohibiciones para ejercer cargos públicos;
4. Cumplir con los requisitos previstos en la Constitución de la República y la leyes para el ejercicio del cargo o función;
5. Cumplir con los requerimientos de preparación académica y demás competencias exigibles previstas en este Libro y su Reglamento;
6. Haber sufragado, cuando se tiene obligación de hacerlo, salvo las causas de excusa previstas en la Ley de la materia;
7. No encontrarse en mora del pago de créditos establecidos a favor de entidades u organismos del sector público, a excepción de lo establecido en el presente Libro;

8. Presentar la declaración patrimonial juramentada conforme lo establecido en la ley emitida para el efecto en la que se incluirá lo siguiente:
 - a. Autorización para levantar el sigilo de sus cuentas bancarias;
 - b. Declaración de no adeudar más de dos pensiones alimenticias; y;
 - c. Declaración de no encontrarse incurso en nepotismo, inhabilidades o prohibiciones previstas en la Constitución de la República y el ordenamiento jurídico vigente.
9. Haber sido declarado ganador en el concurso de méritos y oposición, en el caso del ingreso a la carrera del servicio público;
10. Los demás requisitos señalados en la Constitución de la República, este Código y las leyes específicas.
11. Exceptúense los casos específicos y particulares que determina la Ley.

Las instituciones públicas sujetas a este Libro, garantizarán que los procesos de selección e incorporación al servicio público, promuevan políticas afirmativas para la igualdad de acceso al servicio público de las mujeres, de inclusión a grupos de atención prioritaria, la interculturalidad; así como la presencia paritaria de hombres y mujeres en los cargos de nominación y designación.

Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de servidoras o servidores públicos en asuntos en los cuales por su naturaleza se requiera contar con los mismos, sin perjuicio de la aplicación de los convenios bilaterales de reciprocidad que rijan esta materia, previo informe y de ser el caso el permiso de trabajo otorgado por el Ministerio rector del Trabajo. Para ocupar puestos de carrera, deberán tener una residencia en el país de al menos 5 años y haber cumplido el respectivo concurso de méritos y oposición.

En caso de requerirse la contratación de personas extranjeras, la autoridad nominadora, previo informe motivado de la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano solicitará la respectiva autorización del Ministerio rector del Trabajo.

Art. 140. Condiciones para el reingreso al sector público.- Quien hubiere sido indemnizado por efecto de la supresión de puesto o compra de renuncia obligatoria con indemnización, podrá reingresar al sector público solamente si devuelve el monto de la indemnización recibida, menos el valor resultante de la última remuneración que percibió multiplicado por el número de meses que no prestó servicios en el sector público, contados desde la fecha en que se produjo su separación.


Así mismo, podrá reingresar a la administración pública quien hubiere recibido compensación económica por renuncia voluntaria, venta de renuncia, retiro voluntario y

otras figuras similares, si devolviere el valor total de la indemnización percibida previamente al reingreso, En caso de haberla recibido antes de la dolarización, para su devolución, ésta se calculará al tipo de cambio vigente a la fecha de pago de la compensación.

Además, podrán reingresar al servicio público quienes hubieren sido compensados o indemnizados, sin necesidad de devolver el monto recibido, únicamente a cargos de nombramiento provisional, de libre nombramiento y remoción y contratos de servicios ocasionales establecidos en este Libro. El mismo beneficio tendrán quienes reingresen para ejercer la docencia en las instituciones del Sistema de Educación Superior; y, para ejercer actividades de formación o capacitación de las o los servidores públicos o la investigación científica. Este período no será considerado como parte de la devengación de la indemnización recibida.

Las ex servidoras o los ex servidores que habiendo renunciado voluntariamente no recibieron indemnización alguna podrán reingresar al sector público en cualquier momento previo el cumplimiento de las disposiciones previstas en este Libro.


En lo relacionado a los descuentos, suspensiones y límites de pago de pensiones, se estará a lo dispuesto en las leyes de seguridad social respectivas.

Art. 141. Del reingreso de la servidora o servidor público destituido.- La servidora o servidor público legalmente destituido no podrá reingresar al sector público en un período de dos años, contados desde la fecha de su destitución, pero su reingreso no podrá darse a la institución del Estado, de la que fue destituido. 

Sección Primera - Del Nepotismo

Art. 142. Del Nepotismo.- Se prohíbe a toda autoridad nominadora, designar, nombrar, posesionar y/o contratar bajo cualquier modalidad, en la misma entidad, institución, organismo, empresa o persona jurídica, de las señaladas en este Libro, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho.

La prohibición señalada se extiende a los parientes de los miembros de cuerpos colegiados o directorios de la respectiva institución. También se extiende a los parientes de las autoridades de las superintendencias y otros organismos de control respecto de las instituciones públicas que son reguladas o controladas por ellos.

En el caso de delegación de funciones, la delegada o delegado no podrá nombrar en un puesto público, ni celebrar contratos laborales, contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales, con quienes mantengan los vínculos señalados 

en el presente artículo, con la autoridad nominadora titular, con la autoridad delegada, con miembros de cuerpos colegiados o delegados de donde emana el acto o contrato. Se exceptúa a las servidoras y servidores de carrera que mantengan una relación de parentesco con las autoridades, siempre y cuando éstas hayan sido nombradas con anterioridad a la elección y posesión de la autoridad nominadora.

En ningún caso se podrá contratar asesoras o asesores u otros cargos de confianza a personas que tengan parentesco, dentro de cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con la servidora o el servidor público al cual deban prestar sus servicios de asesoría.

No podrán ser nombrados jefes de misiones diplomáticas ni consulares, el cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del Presidente de la República o Vicepresidente de la República, salvo que se trate de diplomáticos de carrera que hayan sido nombrados con anterioridad a la posesión de las mencionadas autoridades con quien tenga relación de parentesco.

En caso de incumplimiento de lo señalado en el presente artículo, se notificará sobre el particular a la Contraloría General del Estado, para que proceda a ejercer las acciones que correspondan para recuperar lo indebidamente pagado, así como para el establecimiento de las presuntas responsabilidades administrativas, civiles y/o penales a las que hubiere lugar.

No se admitirá a ningún título o calidad, la herencia de cargos o puestos de trabajo.

Art. 143. Reglas para resolver conflictos por nepotismo. Para resolver conflictos relativos a nepotismo, por la existencia de condiciones previas o posteriores se aplicarán las siguientes reglas generales:

- a) Si al momento de la posesión de la autoridad nominadora, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, estuvieren laborando bajo la modalidad de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales sujetos a esta ley, en la misma institución o en una institución que está bajo el control de esta autoridad, o para el caso de las superintendencias, de las instituciones del Estado que estén vigiladas, auditadas o controladas por éstas, los contratos seguirán vigentes hasta la culminación de su plazo y la autoridad nominadora estará impedida de renovarlos.

Los cargos de libre nombramiento y remoción se darán por concluidos al momento de la posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras. Tampoco se podrá contratar o nombrar personas que se encuentren dentro de los grados de consanguinidad

establecidos en este artículo mientras la autoridad a la que hace referencia este inciso, se encuentre en funciones.

- b) En caso de que exista conflicto de intereses, entre servidores públicos de una misma institución, que tengan entre sí algún grado de parentesco de los establecidos en este Libro y deban tomar decisiones en relación al citado conflicto de interés, informarán a su inmediato superior sobre el caso y se excusarán inmediatamente de seguir conociendo el procedimiento controvertido, mientras sus superiores resuelven lo pertinente.
- c) En todo caso, si en el conflicto existe una servidora o servidor público de carrera, la resolución se dará **asegurando la continuidad de la carrera.**

En caso de incumplimiento de lo señalado en el presente artículo, la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano, o quien hiciera sus veces, notificará sobre el particular al **Ministerio rector del Trabajo**, para que en el ámbito de sus competencias realice el control respectivo y determine las sanciones respecto a la acción u omisión de las y los servidores en la gestión del talento humano.

Igualmente, se notificará a la Contraloría General del Estado, a fin de que ejerza las acciones que correspondan para recuperar lo indebidamente pagado, así como para el establecimiento de las presuntas responsabilidades a las que hubiere lugar.

Art. 144. Prohibición de inscripción.- No se inscribirán los nombramientos de administradores de fondos, ordenadores de gastos, ni de quienes deben presentar estados financieros a los entes de control correspondientes de la Función de Transparencia y Control Social, en entidades del sector público ni del sector privado con participación mayoritaria de recursos públicos, que estuvieren comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con las máximas autoridades de estos organismos a nivel nacional, regional, provincial y cantonal.

Art. 145. Responsabilidades y sanciones por nepotismo.- Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal a que hubiere lugar, carecerán de validez jurídica, no causarán egreso económico alguno y serán considerados nulos, los nombramientos o contratos incursos en los casos señalados en este Libro.

Será sancionada con la destitución de su cargo previo el debido proceso la autoridad nominadora que designe o contrate personal contraviniendo la prohibición de nepotismo establecida en este Libro, conjuntamente con la persona ilegalmente nombrada o contratada, además, será solidariamente responsable por el pago de las remuneraciones erogadas por la institución.

La persona responsable de la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano, así como la servidora o servidor encargado que ha sabidas de la existencia de alguna causal de nepotismo, hubiere permitido el registro del nombramiento o contrato, será responsable solidariamente del pago indebido señalado en este artículo. Se excluye de esta sanción a los servidores que previo al registro y posesión del nombramiento o contrato notificaron por escrito a la autoridad nominadora, sobre la inobservancia de esta norma.

En las instituciones, organismos, entidades, empresas, personas jurídicas del régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales tal advertencia se realizará a la máxima autoridad administrativa, **al Ministerio rector del Trabajo**, y a la Contraloría General del Estado, a fin de que se ejerzan las acciones correspondientes.

Sección segunda – Inhabilidades y prohibiciones

Art. 146. Inhabilidad especial por mora. - No se registrarán **los nombramientos** expedidos o contratos celebrados a favor de las personas que se encontraren en mora con el Gobierno Nacional, Gobiernos Autónomos Descentralizados, Servicio de Rentas Internas, Banco Central del Ecuador, instituciones financieras abiertas o cerradas pertenecientes al Estado, entidades de derecho privado financiadas con el cincuenta por ciento o más con recursos públicos, empresas públicas o, en general, con cualquier entidad u organismo del Estado; o, que sean deudores del Estado por contribución o servicio que tenga un año de ser exigible; o, que se encuentren en estado de incapacidad civil judicialmente declarada.

Se exceptúan los nombramientos expedidos o contratos celebrados a favor de personas que se encuentran en mora si, previo a la obtención del nombramiento o contrato, se hace constar en la declaración patrimonial juramentada el detalle de la deuda con el convenio de pago suscrito que se ejecuta o se ejecutará una vez que se ingrese al Sector Público. En caso de incumplimiento del convenio de pago, se procederá a la separación de la servidora o servidor y a la terminación inmediata del contrato o nombramiento sin derecho a indemnización alguna.

Será destituido del cargo o se dará por terminado el contrato, sin lugar al pago de indemnización alguna, si se comprueba la falsedad de la declaración juramentada presentada al momento del registro o posesión, sin perjuicio de la responsabilidad civil y/o penal que corresponda.

Art. 147. Prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto, cargo, función o dignidad en el sector público. - Las personas contra quienes exista sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de: peculado, enriquecimiento ilícito, concusión, cohecho, tráfico de influencias, oferta de realizar tráfico de influencias, y testaferrismo; así como, lavado de activos, asociación ilícita y delincuencia organizada relacionados con actos de corrupción; y, en general, quienes hayan sido sentenciados por defraudaciones a las instituciones del Estado

están prohibidos para el desempeño, bajo cualquier modalidad, de un puesto, cargo, función o dignidad pública.

La misma incapacidad recaerá sobre quienes hayan sido condenados por los siguientes delitos: violaciones a los derechos humanos, contra el Derecho Internacional Humanitario; tortura, delitos contra la libertad personal, acoso y abuso sexual, violación, acoso laboral, delitos de odio, delitos relacionados con la producción, fabricación, tráfico ilícito de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, delitos contra los recursos naturales no renovables; y, delitos contra la eficiencia de la administración pública y contra la administración aduanera.

Esta prohibición se extiende a aquellas personas que, directa o indirectamente, hubieren recibido créditos vinculados contraviniendo el ordenamiento jurídico vigente, así como para aquellas personas que adeudares más de dos pensiones alimenticias.

La persona que hubiere sido posesionada en el cargo, o contratada contraviniendo estas prohibiciones, será destituida del cargo o se dará por terminado el contrato, sin lugar al pago de indemnización alguna, sin perjuicio de las responsabilidades civil y/o penal que correspondan para la misma, así como para la autoridad nominadora y las y los responsables de la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano.

Art. 148. Remoción de las y los servidores impedidos de serlo.- La o el Contralor General del Estado o la o él Ministro rector del Trabajo, por iniciativa propia o a pedido de la ciudadanía, solicitarán por escrito, en forma motivada, la remoción inmediata de la servidora o servidor público que estuviere impedido de serlo, previo el procedimiento disciplinario correspondiente, de ser el caso, respetando los derechos a la defensa y al debido proceso. Esta solicitud será atendida por la autoridad nominadora, a quien corresponderá nombrar al reemplazante.

Si la persona que incurre en las inhabilidades y prohibiciones previstas en esta Sección no fuere separada del cargo o función en el plazo máximo de cuarenta y cinco días, contados a partir de la solicitud de remoción, debe hacerlo la o el Contralor General del Estado.

La autoridad nominadora así como la responsable de la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano serán sancionados con la destitución de su cargo por la o él Contralor General del Estado, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales a que hubiere lugar.

Las sanciones previstas en este artículo son aplicación obligatoria en todas las instituciones del Estado reguladas por este Libro.

Art. 149. Prohibición de pluriempleo.- Ninguna persona desempeñará, al mismo tiempo, más de una **función o cargo público**, ya sea que se encuentre ejerciendo una representación de elección popular o cualquier otro **cargo público**.

Se exceptúa de esta prohibición a las y los docentes de las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas y privadas, legalmente reconocidas, siempre que el ejercicio de la docencia lo permita y no interfiera con el desempeño de **la función o cargo público**. La excepción se aplicará a los músicos profesionales de las orquestas sinfónicas del país, quienes también podrán desempeñar la docencia en los conservatorios de música.

Adicionalmente, se exceptúa la disposición establecida en el presente artículo las **autoridades o sus delegados** que, por el ejercicio de sus cargos, deban integrar directorios y organismos similares del sector público. Para estos casos excepcionales, la citada delegación no será remunerada.

El ejercicio del cargo de quienes sean elegidos para integrar, en calidad de vocales, las Juntas Parroquiales, no será incompatible con el desempeño de sus funciones como servidoras o servidores públicos, o docentes, siempre y cuando su horario de trabajo lo permita.

A la servidora o servidor público de carrera que resultare electo para una dignidad de elección popular, se le otorgará de manera obligatoria licencia sin remuneración por el periodo de tiempo para el cual fue electo, bastando al efecto la notificación pública que efectúe el organismo electoral respectivo con los resultados correspondientes y la resolución de las impugnaciones que hubieren de ser el caso.

Art. 150. Sanción por pluriempleo quien desempeñare dos o más puestos cuya simultaneidad prohíbe este Libro, será removido inmediatamente de aquellos y perderá de hecho todos los cargos o funciones, sin derecho a liquidación, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales a que hubiere lugar.

La persona responsable de la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano, deberá responder administrativa, civil y penalmente, según corresponda. Estas responsabilidades serán determinadas por la o el Contralor General del Estado.

Sección tercera – De la cesación de funciones

Art. 151. Casos de cesación definitiva de funciones.- La servidora o servidor público cesará definitivamente en sus funciones en los siguientes casos:

1. Por renuncia voluntaria formalmente presentada;
2. Por incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente;
3. Por supresión del puesto;

4. Por pérdida de los derechos de ciudadanía declarada mediante sentencia ejecutoriada;
5. Por remoción, tratándose de los servidores de libre nombramiento y remoción, período fijo, en caso de cesación del nombramiento provisional y por falta de requisitos o trámite adecuado para ocupar el puesto. La remoción no constituye sanción;
6. Por destitución;
7. Por revocatoria del mandato;
8. Por ingresar al sector público sin ganar el concurso de méritos y oposición, en el caso de nombramiento definitivo;
9. Por acogerse a los planes de retiro voluntario con indemnización;
10. Por acogerse al retiro por jubilación;
11. Por muerte; y,
12. En los demás casos previstos en este Libro.

Capítulo III – Derechos, Deberes y Prohibiciones

Art. 152. Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Además de los establecidos en el Libro I de este Código, son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

1. Gozar de estabilidad en su cargo o puesto de trabajo;
2. Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables;
3. Gozar de prestaciones legales y de jubilación de conformidad con lo dispuesto en este Código y otras disposiciones legales;
4. Ser restituidos a sus puestos luego de cumplir el servicio cívico militar; este derecho podrá ejercerse hasta treinta días después de haber sido licenciados de las Fuerzas Armadas
5. Recibir indemnización por supresión de puestos o partidas, compra de renuncia, por renuncia obligatoria, o compensación por retiro voluntario para acogerse a la jubilación o establecido en los planes institucionales, por el monto fijado en este Libro
6. Organizarse, constituir sindicatos y designar sus directivas de forma libre y voluntaria de acuerdo con lo prescrito en el Libro I y II de este Código;
7. Gozar de vacaciones, licencias, comisiones y permisos de acuerdo con lo prescrito en este el Libro I y II de este Código;
8. Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido; y, recibir de haber sido declarado nulo el acto administrativo impugnado, las remuneraciones que dejó de percibir, más los respectivos intereses durante el tiempo que duró el proceso judicial respectivo si el juez hubiere dispuesto el pago de remuneraciones, en el respectivo auto o sentencia se establecerá que deberán computarse y descontarse los valores percibidos durante el tiempo que hubiere prestado servicios en otra institución de la administración pública durante dicho periodo;

9. Demandar ante los organismos y tribunales competentes el reconocimiento o la reparación de los derechos que consagra este Libro;
10. Recibir un trato preferente para reingresar en las mismas condiciones de empleo a la institución pública, a la que hubiere renunciado, para emigrar al exterior en busca de trabajo, en forma debidamente comprobada;
11. Gozar de las protecciones y garantías en los casos en que la servidora o el servidor denuncie, en forma motivada, el incumplimiento de la ley, así como el cometimiento de actos de corrupción;
12. Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
13. Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada;
14. No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
15. Ejercer el derecho de la potencialización integral de sus capacidades humanas e intelectuales;
16. Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salvo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en este Libro y en las de seguridad social
17. Gozar de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo del servidor público a la condición de que no se afilie a sindicato que deje de ser miembro de ella; despedir a un servidor público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a un sindicato o de su participación en las actividades normales de tal organización; y demás previstos en el Libro I de este Código;
18. Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades;
19. Ejercer el derecho a la negociación colectiva, y acogerse a la huelga, de conformidad a lo previsto en la Constitución y este Código; y,
20. Los demás que establezca la Constitución de la República, este Código y otras leyes.

Art. 153. Deberes de las y los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos:

1. Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
2. Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con eficiencia, eficacia, calidez, y en función del bien colectivo;
3. Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de este Libro;

4. Cumplir y respetar las disposiciones **legítimas** de los superiores jerárquicos. La servidora o servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y/o a la Ley;
5. Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;
6. Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
7. Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
8. Ejercer sus funciones **con lealtad institucional, rectitud y buena fe.** Los actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, **economía y eficiencia**, rindiendo cuentas de su gestión;
9. Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
10. Participar y cumplir con las **evaluaciones de desempeño** establecidas en este Libro; y,
11. Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

Art. 154. Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos. Además de las prohibiciones establecidas en el Libro I, que son aplicables en lo que corresponde, prohíbese a las servidoras y los servidores públicos lo siguiente:

1. Abandonar injustificadamente su trabajo;
2. Ejercer otro cargo o desempeñar actividades extrañas a sus funciones durante el tiempo fijado como horario de trabajo para el desempeño de sus labores, excepto quienes sean autorizados para realizar sus estudios o ejercer la docencia en las universidades y escuelas politécnicas públicas del país, siempre y cuando esto no interrumpa el cumplimiento de la totalidad de la jornada de trabajo o en los casos establecidos en el presente Libro;
3. Retardar o negar en forma injustificada el oportuno despacho de los asuntos o la prestación del servicio a que está obligado de acuerdo a las funciones de su cargo;
4. Privilegiar en la prestación de servicios a familiares y personas recomendadas por superiores, salvo los casos de personas inmersas en grupos de atención prioritaria, debidamente justificadas;
5. **Ordenar la asistencia a actos públicos de respaldo político** de cualquier naturaleza o utilizar, con este y otros fines, bienes del Estado;
6. **Abusar de la autoridad que le confiere el puesto** para coartar la libertad de sufragio, asociación u otras garantías constitucionales;

7. Ejercer actividades electorales, en uso de sus funciones o aprovecharse de ellas para esos fines;
8. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga declarada de conformidad con las causales, requisitos, procedimiento y las condiciones previstas en la Constitución de la República y este Libro;
9. Mantener relaciones comerciales, societarias o financieras, directa o indirectamente, con contribuyentes o contratistas de cualquier institución del Estado, en los casos en que el servidor público, en razón de sus funciones, deba atender personalmente dichos asuntos;
10. Resolver asuntos, intervenir, emitir informes, gestionar, tramitar o suscribir convenios o contratos con el Estado, por sí o por interpuesta persona u obtener cualquier beneficio que implique privilegios para el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. Esta prohibición se aplicará también para empresas, sociedades o personas jurídicas en las que el servidor o servidora, su cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad tengan interés;
11. Solicitar, aceptar o recibir, de cualquier manera, dádivas, recompensas, regalos o contribuciones en especies, bienes o dinero, privilegios y ventajas en razón de sus funciones, para sí, sus superiores o de sus subalternos, sin perjuicio de que estos actos constituyan delitos tales como: peculado, cohecho, concusión, extorsión o enriquecimiento ilícito;
12. Percibir remuneración o ingresos complementarios, ya sea con nombramiento o contrato, sin prestar servicios efectivos o desempeñar labor específica alguna, conforme a la normativa de la respectiva institución;
13. Negar las vacaciones injustificadamente a las servidoras y servidores públicos;
14. Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga declarada de conformidad con las causales, requisitos, procedimiento y las condiciones previstas en la Constitución y este Libro; y,
15. Las demás establecidas por la Constitución de la República, las leyes y los reglamentos.

Capítulo IV – Nombramientos y contratos de servicios ocasionales

Art. 155. Nombramiento y posesión.- Para desempeñar un puesto de trabajo en el sector público se requiere de nombramiento y contrato legalmente expedido por la respectiva autoridad nominadora.

El término para posesionarse en el cargo público y puesto de trabajo será de quince días, contados a partir de la notificación con la designación y en caso de no hacerlo, caducarán y dejará de tener validez.

Si posesionado del puesto, la o el servidor público no concurriere a prestar sus servicios en el término de 3 días contados a partir de la fecha de registro del nombramiento o contrato de servicios ocasionales, quedará insubsistente salvo que la persona por circunstancias geográficas demande un mayor tiempo el cual no podrá exceder de 5 días laborables.

Art. 156. Clases de Nombramiento. Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser:

- a) **Permanentes:** aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en este Libro, gozan de todos los derechos y beneficios de las y los servidores públicos de carrera, sin ninguna otra limitación que la prevista en este Libro;
- b) **Provisionales:** aquellos que se expiden para ocupar:
 1. El puesto de trabajo o cargo de un servidor o servidora pública que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la instancia competente para este efecto de conformidad con lo previsto en este Código;
 2. El puesto de trabajo o cargo de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia;
 3. El puesto de trabajo o cargo de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión;
 4. El puesto de trabajo o cargo cuya partida estuviere vacante hasta obtener el ganador del concurso de méritos y oposición;
 5. Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior para el cumplimiento de funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial;
 6. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior.
 7. Para las y los servidores que ingresen al servicio público en las instituciones del Estado de la provincia de Galápagos, de conformidad con el artículo 46 de la Ley Orgánica de Régimen Especial de Galápagos.

En el caso de los nombramientos provisionales, determinados en este artículo, las servidoras y servidores públicos cesarán en sus funciones una vez que concluya el período de temporalidad para los cuales fueron nombrados; o cuando lo determine la autoridad nominadora. Terminándose de período de prueba terminará en caso de que no hubiere superado la evaluación respectiva.

Los nombramientos provisionales señalados, podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos.

Las servidoras y servidores públicos que trabajan bajo esta clase de nombramiento, tendrá relación de dependencia, gozarán de los derechos laborales fundamentales previstos en el Libro I y este Libro, incluidos permisos y licencias con las excepciones establecidas en este artículo y aquellas que son exclusivas de las y los servidores de carrera. Así mismo gozarán de los derechos y beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación.

En el caso de servidoras públicas en período de gestación; y, servidoras y servidores públicos en goce de licencias por maternidad, paternidad, lactancia y cuidado del hijo o hija, el nombramiento se mantendrá hasta la finalización del período fiscal en la cual concluya dicha la última de éstas.

- c) **De libre nombramiento y remoción:** que se expiden para ocupar cargos de dirección de la dirección política, estratégica o administrativa en las instituciones del Estado y sus dependencias, entidades, empresas; y, que quienes desarrollan funciones directivas profesionales en las mismas pueden ser nombrados y separados por la autoridad nominadora libremente sin más requisitos que los establecidos en este Libro; y,
- d) **De período fijo:** aquellos cuyos titulares son nombrados a ejercer un cargo en el servicio público por un período determinado por mandato legal.

Art. 157. De los contratos de servicios ocasionales.- De los contratos de servicios ocasionales. La suscripción de contratos de servicios ocasionales será autorizada por la autoridad nominadora, para satisfacer necesidades institucionales, previo el informe de la Unidad de Administración del Talento Humano, siempre que exista la partida presupuestaria y disponibilidad de los recursos económicos para este fin. La contratación de personal ocasional no podrá sobrepasar el veinte por ciento de la totalidad del personal de la entidad contratante; en caso de que se superare dicho porcentaje, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio rector del Trabajo. Se exceptúa de este porcentaje a las personas con discapacidad, debidamente calificadas por la Autoridad Sanitaria Nacional a

través del Sistema Nacional de Salud; personas contratadas bajo esta modalidad en instituciones u organismos de reciente creación, en los que se realicen los correspondientes concursos de selección de méritos y oposición, en el caso de puestos que correspondan a proyectos de inversión o comprendidos en la escala del nivel jerárquico superior; y el de las mujeres embarazadas.

Por su naturaleza, este tipo de contratos no generan estabilidad en el caso de las mujeres embarazadas la vigencia del contrato durará hasta el fin del período fiscal en que concluya su período de lactancia, de acuerdo con la ley. El personal que labora en el servicio público bajo esta modalidad tendrá relación de dependencia y derecho a todos los beneficios económicos contemplados para el personal de nombramiento, con excepción de las indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación. Las servidoras o servidores públicos sujetos a este tipo de contrato no ingresarán a la carrera del servicio público, mientras dure su contrato. Para las y los servidores que tuvieran suscritos este tipo de contratos, no se concederá licencias y comisiones de servicios con o sin remuneración para estudios regulares o de posgrados dentro de la jornada de trabajo, ni para prestar servicios en otra institución del sector público.

Este tipo de contratos, por su naturaleza, de ninguna manera representará estabilidad laboral en el mismo, ni derecho adquirido para la emisión de un nombramiento permanente, pudiendo darse por terminado en cualquier momento, lo cual podrá constar en el texto de los respectivos contratos. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos será la fijada conforme a los valores y requisitos determinados para los puestos o grados establecidos en las Escalas de Remuneraciones fijadas por el Ministerio rector del Trabajo, el cual expedirá la normativa correspondiente. El contrato de servicios ocasionales que no se sujete a los términos de esta Ley será causal para la conclusión automática del mismo y originará, en consecuencia, la determinación de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de conformidad con la ley.

Art. 158. Contenidos obligatorios de los nombramientos y contratos.- En todos los casos, los nombramientos y contratos establecerán; el tipo de nombramiento o contrato que se extiende; el grado y escala remunerativa que corresponde; el plazo o tiempo de duración según el caso; las responsabilidades específicas de la persona a favor de quien se extiende el contrato o nombramiento; la referencia de persona a cargo de quien está la función de supervisión directa; los derechos y obligaciones de la servidora o servidor público y la persona contratada.

El Ministerio rector del Trabajo, no registrará los nombramientos o contratos que no cumplan con lo previsto en este artículo, sin que esto implique un perjuicio o retraso en el ingreso al cargo o puesto de trabajo para la servidora o servidor público, o la persona contratada. En este caso, el Ministerio aplicará el régimen disciplinario previsto en este Libro, a fin de imponer las sanciones correspondientes a la persona responsable de la

unidad de administración del trabajo y talento humano, quien tiene la responsabilidad de dirigirla.

Art. 159. Registro de nombramientos y contratos. Los nombramientos y contratos de servicios ocasionales deberán registrarse dentro del término de quince días, establecido en este Libro, en la Unidad de Administración del Talento Humano institucional.

La o el servidor responsable de dicho registro, que no lo hiciera en el plazo señalado, será sancionado administrativamente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales a que hubiere lugar.

Los actos administrativos realizados con nombramiento o contrato de servicios ocasionales no registrado, no afectarán a terceros y darán lugar a la determinación de responsabilidades administrativas, civiles y penales.

Art. 160. Señalamiento de domicilio. Para inscribir un nombramiento o contrato, la persona nombrada o contratada señalará domicilio y dirección electrónica, para recibir notificaciones relativas al ejercicio de sus funciones en la unidad de administración del talento humano correspondiente, o de su declaración patrimonial juramentada cuando sea del caso.

Los cambios de domicilio serán notificados a la unidad del talento humano correspondiente.

Art. 161. Prohibición de registrar. La servidora o el servidor responsable del registro de los nombramientos o contratos, no inscribirá nombramientos o contratos de las personas que no cumplan los requisitos previstos en este Libro, bajo prevención de las sanciones legales correspondientes a tal incumplimiento.

Art. 162. Obligación de rendir caución. Las y los servidores públicos, que desempeñen funciones de recepción, inversión, control, administración y custodia de recursos públicos, tienen obligación de prestar caución a favor de las respectivas instituciones del Estado, en forma previa a asumir el puesto.

No podrán rendir caución a favor de los servidores que estén obligados de prestarla: el Presidente de la República, el Vicepresidente de la República, los Ministros y Secretarios de Estado, Viceministros, Subsecretarios, Miembros de la Corte Constitucional, Miembros de la Corte y Tribunales Electorales, Procurador General del Estado, Contralor General del Estado, Fiscal General del Estado, los Jueces de la Corte Nacional de Justicia, Jueces de las Cortes Provinciales de Justicia y Jueces de los Tribunales, los miembros de la Asamblea Nacional, los Consejeros del Consejo Nacional Electoral y del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, los funcionarios o servidores de la Contraloría General del Estado, los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional y de la Comisión de

Tránsito del Guayas en servicio activo, los Gobernadores y Consejeros Regionales, Gobernadores de Provincia, los Prefectos Provinciales, los Alcaldes, Concejales y Presidentes de Juntas Parroquiales; lo que no los exime de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que pudieran establecerse en su contra.

Art. 163. Nombramiento y contratos en teletrabajo. Las disposiciones previstas en esta sección son aplicables a las servidoras y servidores públicos en modalidad de teletrabajo. Tendrán preferencia para la aplicación al teletrabajo:

1. Servidoras públicas embarazadas;
2. Servidoras públicas con licencia de por maternidad y para el cuidado integral del hijo o hija recién nacido; y con licencia para lactancia y cuidado del hijo o hija;
3. Servidores públicos con licencia por paternidad para el cuidado integral del hijo o hija recién nacido;
4. Servidoras y servidores públicos con discapacidad;
5. Servidoras y servidores públicos con enfermedades catastróficas;
6. Servidoras y servidores públicos que tienen hijas o hijos, familiares que requieran su cuidado permanente;
7. Servidoras y servidores públicos adultos mayores.

El teletrabajo no es aplicable en el caso de servidoras y servidores públicos que:

1. Ocupen puestos de trabajo que tienen como finalidad el contacto directo con las y los usuarios de la institución;
2. Su presencia física sea imprescindible a tiempo completo en la institución;
3. Hayan ganado un concurso de méritos y oposición, y se encuentren en período de prueba;
4. Su evaluación de desempeño, en caso de tenerla, haya obtenido una calificación inferior a excelente en la institución; y,
5. Hayan sido sancionados en el último año, de conformidad con lo previsto en este Libro.

El nombramiento o contrato que se extienda, deberá especificar que se trata de esta modalidad de trabajo, y señalar, entre otras condiciones, la descripción de las tareas, objetivos, indicadores, productos; la persona responsable de la supervisión del trabajo y con quien la servidora o servidor público teletrabajador mantendrá contacto; los plazos de ejecución de las tareas; el lugar de trabajo y equipos a utilizar; las causales para revertir el teletrabajo; la obligación de confidencialidad si corresponde; la jornada de trabajo; entre otros que serán regulados en la Norma Técnica que expida el Ministerio rector del Trabajo.

Título II - Del ejercicio de los derechos laborales en el servicio público

Capítulo I - De la carrera del servicio público

Sección Primera - Derechos y garantías en la carrera del servicio público

Art. 164. Servidoras y servidores públicos amparados por la carrera del servicio público.- Tienen derecho a la carrera del servicio público las personas que obtengan nombramiento permanente mediante concurso de méritos y oposición y que se posesionen en su cargo dentro de los plazos previstos en este Libro.

Se exceptúa de lo previsto en el presente artículo a las y los servidores que no tengan el estatus de residente permanente en la provincia de Galápagos, a quienes se les conferirá nombramiento provisional por período fijo, de conformidad con la Ley Orgánica del Régimen Especial de la provincia de Galápagos.

Art. 165. Servidoras y servidores públicos excluidos de la carrera del servicio público.- Exclúyase de la carrera del servicio público a las siguientes servidoras y servidores públicos de las instituciones del Estado reguladas por este Libro:

a) Quienes tienen a su cargo la dirección política y administrativa del Estado:

1. Las o los ministros, viceministros y subsecretarios de Estado;
2. Las o los titulares de los organismos de Transparencia y Control Social, de Control y Regulación y las segundas autoridades de estos organismos;
3. Las o los secretarios y subsecretarios;
4. Las o los puestos de coordinadores y subcoordinadores nacionales;
5. Las o los gerentes, subgerentes, directores, subdirectores en todas sus categorías y niveles;
6. Las o los presidentes y vicepresidentes ejecutivos;
7. Las o los secretarios generales y prosecretarios;
8. Las o los intendentes de control;
9. Las o los asesores;
10. Las o los procuradores síndicos;
11. Las o los gobernadores;
12. Las o los intendentes, subintendentes, comisarios;
13. Las o los jefes y tenientes políticos;
14. Las o los coordinadores generales e institucionales;
15. Las o los directivos de las instituciones educativas públicas del Sistema Nacional de Educación; y,
16. Otros con denominaciones diferentes que cumplen funciones similares.

b) Las o los que ejerzan funciones con nombramiento a período fijo por mandato legal;

- c) Las o los dignatarios elegidos por votación popular;
- d) Las o los servidores en todas sus clasificaciones que pertenecen a la Carrera Judicial, las o los fiscales que pertenecen a la Carrera Fiscal, las o los defensores públicos que pertenecen a la Carrera de la Defensoría, las vocales y los vocales del Consejo de la Judicatura y sus suplentes, las juezas y jueces de la Corte Nacional de Justicia, la o el Fiscal General del Estado, la o el Defensor Público General, la o el Procurador General del Estado, la o el Contralor General del Estado, la o el Notario; y, quienes presten sus servicios en las notarías;
- e) Las o los miembros del Consejo Nacional Electoral y miembros del Tribunal Contencioso Electoral;
- f) Las o los miembros de la Corte Constitucional;
- g) Las o los miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas, de la Policía Nacional y más instituciones sujetas al Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público;
- h) Las servidoras y servidores públicos sujetos a la Ley Orgánica de Servicio exterior;
- i) Las o los servidores de libre nombramiento y remoción, y de nombramiento provisional;
- j) Las dignatarias y dignatarios, autoridades o miembros de cuerpos colegiados o de corporaciones a cuyo cargo corre el gobierno de las instituciones del Estado;
- k) **El personal de las empresas sujetas a la Ley Orgánica de Empresas Públicas;**
- l) Las o los docentes e investigadores de las instituciones educativas públicas del Sistema de Educación Superior;
- m) El personal docente comprendido dentro del Sistema Nacional de Educación

Las y los servidores públicos enunciados en este artículo, gozarán de los derechos laborales fundamentales previstos en el Libro I y II de este Código, incluidos permisos y licencias con las excepciones establecidas en este Libro y aquellas que son exclusivas de las y los servidores de carrera, tales como estabilidad, promoción o ascenso; indemnizaciones por supresión de puesto o partida o incentivos para jubilación

Así mismo, no están sujetos a los procesos de evaluación de desempeño determinados en este Libro.

La servidora o servidor de carrera que de cualquier modo o circunstancia ocupare uno de los puestos previstos en los literales a) y b) de este artículo, perderá su condición de carrera y podrá ser libremente removido, salvo que se desempeñe por encargo, subrogación o nombramiento provisional.

Lo establecido en el Título I de este Libro será de observancia obligatoria bajo todos los regímenes previstos en la misma.

Art. 166. Derechos.- La carrera del servicio público garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de las servidoras y servidores públicos de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales.

Art. 167. De la estabilidad de las y los servidores públicos.- Se garantizará la estabilidad de las y los servidores públicos que hayan ingresado al servicio público mediante concurso de méritos y oposición, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución de la República y este Libro.

Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. El régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepcional.

Art. 168. De la promoción y ascenso.- Las servidoras y servidores públicos tiene derecho a la promoción y ascenso en la carrera del servicio público, para asegurar su desarrollo profesional dentro de una secuencia de puestos que pueden ser ejercidos en su trayectoria laboral, sobre la base del sistema de méritos.

En caso de puestos de trabajo o cargos vacantes en la carrera de servicio público, que sean de grado ocupacional superior, se considerará en primer lugar un concurso interno que garantice el desarrollo profesional.

Art. 169. Garantías adicionales.- Además de los derechos que se les otorga este Libro, las y los servidores públicos de carrera gozarán de las siguientes garantías adicionales para el ejercicio del derecho a la carrera del servicio público:

- a) Estabilidad en sus puestos de trabajo, las y los servidores públicos que solo serán destituidos por las causas determinadas en este Libro y luego del correspondiente procedimiento disciplinario.
- b) Derecho preferente, a qué en caso de supresión de su puesto de trabajo, sea trasladado a puestos vacantes de naturaleza similar.

- c) Protección frente a cualquier forma de discriminación para la permanencia, ascenso, o promoción en la carrera de servicio público.
- d) Contar con medidas afirmativas para el ingreso a la carrera del servicio público, la promoción y el ascenso de las servidoras públicas, hasta asegurar la paridad entre servidoras públicas y servidores públicos en los diferentes grados ocupacionales.
- e) Se prohíbe calificar como puestos de libre nombramiento y remoción a aquellos puestos protegidos por la carrera del servicio público que actualmente están ocupados, con el propósito de remover a sus titulares.
- f) Se prohíbe que los puestos de libre nombramiento y remoción y de período fijo, sean clasificados en forma descendente a un puesto protegido por la carrera del servicio público.
- g) Las servidoras y servidores de las instituciones señaladas en este Libro, que cumplan los sesenta y cinco (65) años de edad, y los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación y que requieran retirarse voluntariamente del servicio público, se les podrá aceptar su petición y se les reconocerá los beneficios, estímulos y compensaciones que se establezcan para el efecto.
- h) Las servidoras y servidores, a los setenta (70) años de edad, que cumplan los requisitos establecidos en las leyes de la seguridad social para la jubilación, obligatoriamente tendrán que retirarse del servicio público y cesarán en su puesto. Percibirán una compensación conforme a lo previsto en este Libro.
- i) A la servidora o servidor público de carrera que resultare electo para una dignidad de elección popular, se le otorgará de manera obligatoria licencia sin remuneración por el periodo de tiempo para el cual fue electo, bastando al efecto la notificación pública que efectúe el organismo electoral respectivo con los resultados correspondientes y la resolución de las impugnaciones que hubieren de ser el caso.

Para los casos previstos en los literales g y h las instituciones realizarán una planificación anual sobre los procesos de jubilación respectivos, con la finalidad de asegurar los recursos financieros suficientes y necesarios.

Art. 170. Carrera Docente. - El personal docente comprendido en todos los niveles y modalidades del Sistema Nacional de Educación, gozará de estabilidad, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico, percibirá una remuneración justa de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. Estarán sujetos a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

De igual forma, se garantiza la carrera a las y los docentes e investigadores de las universidades que se registrarán por la Ley Orgánica de Educación Superior.

Art. 171. De la pérdida de la carrera del servicio público.- La calidad de servidora o servidor de carrera del servicio público, se pierde con la cesación de funciones del puesto por una o más de las causales señaladas en el presente Libro.

Sección Segunda - Del traslado, traspaso y cambio administrativo

Art. 172. Del traslado administrativo.- Se entiende por traslado administrativo al movimiento, debidamente motivado, de la servidora o servidor público de carrera, de su puesto a otro vacante, de igual clase y categoría o de distinta clase pero de igual remuneración, dentro de la misma entidad y que no implique cambio de domicilio. El traslado administrativo en ningún caso afectará la estabilidad de la o el servidor público trasladado.

Art. 173. Condiciones para traslados administrativos.- Los traslados de un puesto a otro podrán ser acordados por la autoridad nominadora, siempre y cuando:

1. Ambos puestos tengan igual remuneración; y,
2. La candidata o el candidato al traslado cumplan los requerimientos para el puesto al cual va a ser trasladado.

Art. 174. Del traspaso de puestos de trabajo a otras unidades o instituciones.- La autoridad nominadora, previo informe técnico de la unidad de administración del trabajo y talento humano, podrá autorizar el traspaso de puestos de trabajo de carrera, con la respectiva partida presupuestaria, de una unidad administrativa a otra, dentro de la misma institución.

Para el traspaso de puestos con su respectiva partida presupuestaria a otra entidad, institución, organismo, empresa o persona jurídica de las reguladas en este Libro, además del informe técnico de la unidad de administración del trabajo y talento humano, se requerirá la reforma de los distributivos de presupuesto de las respectivas instituciones a través del Ministerio de Finanzas. El traslado debe ser registrado en el Ministerio rector del Trabajo.

Cuando se trate de traspasos de puestos cuyos presupuestos pertenecen a categorías presupuestarias diferentes, tales como entidades autónomas, organismos o instancias descentralizadas, banca pública, empresas públicas, entre otras, se procederá a transferir el puesto con la partida presupuestaria correspondiente, así como los recursos presupuestarios que financian los gastos de personal del citado puesto, en los montos y valores que se encuentren contemplados hasta el final del periodo fiscal en el presupuesto de la entidad de origen. La entidad receptora del puesto estará obligada a incluir el

respectivo financiamiento en su presupuesto institucional a partir del periodo fiscal siguiente.

En ningún caso el traspaso afectará la estabilidad y remuneraciones de la servidora o servidor público.

Art. 175. Del cambio administrativo.- Se entiende por cambio administrativo el movimiento de la servidora o servidor público de carrera de una unidad a otra distinta. La autoridad nominadora podrá autorizar el cambio administrativo, entre distintas unidades de la entidad, sin que implique modificación presupuestaria y siempre que se realice por necesidades institucionales, por un período máximo de doce meses, observándose que no se atente contra la estabilidad, funciones y remuneraciones de la servidora o servidor.

Una vez cumplido el período autorizado la servidora o servidor se reintegrará a su puesto de trabajo original.

Art. 176. Intercambio voluntario de puestos.- Las autoridades nominadoras, previo informe de sus respectivas Unidades de Administración del Trabajo y Talento Humano, podrán autorizar el intercambio voluntario de puestos de trabajo entre servidoras y servidores públicos, siempre que dichos puestos correspondan a los mismos niveles profesionales, administrativos o técnicos en ambas instituciones, en los siguientes casos:

1. Enfermedad;
2. Cambio de estado civil; y,
3. Seguridad familiar o personal.

Para la aplicación del presente artículo el Reglamento General de este Libro establecerá los procedimientos y mecanismos correspondientes.

Por el intercambio voluntario de puestos no podrá mediar pago alguno; en caso de comprobarse el pago, previo procedimiento disciplinario, se procederá a la destitución de las o los servidores responsables.

Art. 177. Aceptación previa.- El traspaso, cambio administrativo o intercambio voluntario de puestos a un lugar distinto del domicilio civil de la servidora o servidor público, se podrá hacer solamente con su aceptación por escrito.

De ninguna manera, dichos cambios, intercambio voluntario de puestos o traspasos serán considerados como sanción.

Art. 178. Traslado por razón de violencia de género. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el domicilio en el cual prestando sus servicios, para hacer

efectiva su protección integral, tienen derecho al traslado a otro puesto de trabajo de igual clase y categoría o de distinta clase pero de igual remuneración, de análogas características, sin necesidad de que exista una vacante de necesaria cobertura.

En caso de que hubiere vacante, la unidad de administración del trabajo y talento humano, tiene la obligación de comunicarle las vacantes que existieren en el lugar al que, la servidora pública víctima de violencia de género, solicitare el traslado o todas las que hubieren disponibles a fin de que el traslado se haga de forma inmediata.

La autoridad nominadora y la unidad de administración del trabajo y talento humano, están obligados a realizar el traslado de manera inmediata.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

Capítulo II - De las remuneraciones e ingresos complementarios

Sección Primera - Del derecho a la remuneración en el sector público

Art. 179. Derecho a la remuneración.- Para la garantía del derecho a la remuneración en el sector público, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Capítulo III del Libro I de este Código.

Las disposiciones referidas en el inciso anterior, y las contenidas en esta sección, son de aplicación obligatoria en las instituciones, entidades y organismos del sector público determinadas en este Libro, con las excepciones previstas en este artículo y en general en este Código.

Art. 180. Remuneración mensual unificada.- En las entidades, instituciones, organismos, empresas y personas jurídicas reguladas en este Libro, se establece la remuneración mensual unificada, la misma que resulta de dividir para doce la suma de todos los ingresos anuales a los que tienen derecho, las servidoras y servidores públicos, sean o no de carrera; los mismos que deben encontrarse debidamente presupuestados.

En esta remuneración mensual unificada no se sumarán aquellos ingresos que correspondan a los siguientes conceptos:

1. Viáticos, subsistencias, dietas, horas suplementarias y extraordinarias;
2. Fondos de reserva;
3. Subrogaciones o encargos;
4. Honorarios por capacitación;
5. Gastos de residencia;

6. Bonificación geográfica; y,
7. Remuneración variable por eficiencia.

Art. 181. Unificación de las remuneraciones del nivel jerárquico superior y de libre nombramiento y remoción.- La remuneración mensual unificada que conste en la escala que expedirá el Ministerio rector del Trabajo, constituye el ingreso que percibirán la Presidenta o Presidente de la República, la Vicepresidenta o Vicepresidente de la República; las demás autoridades, servidoras y servidores públicos que ocupen puestos comprendidos en el nivel jerárquico superior; de libre nombramiento y remoción; o, de período fijo.

Los miembros de directorios, administradores y quienes ejerzan la representación en estas entidades, empresas o sociedades tendrán la calidad de mandatarios y no les vinculará relación de dependencia laboral con las mismas.

El Ministerio rector del Trabajo, en el marco de lo aprobado en el Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones, a través de la Comisión Sectorial del Trabajo para el Sector Público, establecerá los porcentajes derivados de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del nivel jerárquico superior, para la determinación de las remuneraciones mensuales unificadas o para el cálculo de ingresos complementarios de servidoras o servidores públicos.

Art. 182. Escala de remuneraciones mensuales unificadas.- El Ministerio rector del Trabajo, en la marco de las resoluciones aprobadas por el Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones, a través de la Comisión Sectorial del Trabajo para el Sector Público, expedirá:

- a) Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos, que se encuentran ocupados por servidoras y servidores públicos.
- b) Las modificaciones de los grados que integran las escalas de remuneraciones mensuales unificadas y los niveles estructurales de puestos que no se encuentren ocupados; garantizando la protección de los derechos adquiridos por parte de las y los servidores públicos.

Las revisiones posteriores se efectuarán por parte del Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones, siempre que existan justificativos técnicos y disponibilidad de recursos del Estado.

Art. 183. Determinación de la remuneración.- Los rangos de valoración entre los distintos niveles funcionales y grupos ocupacionales que integran las escalas de remuneraciones mensuales

unificadas, se establecerán previo estudio técnico por parte del Ministerio rector del Trabajo, y el criterio favorable del Ministerio de Finanzas.

En las instituciones en la cuales existan distintos niveles funcionales, grupos ocupacionales, rangos o jerarquías; el Ministerio rector del Trabajo, previo el estudio técnico respectivo, expedirá la escala de remuneraciones mensuales unificadas que correspondan, considerando las particularidades institucionales. Dicha escala estará enmarcada dentro de los rangos de la escala de remuneraciones mensuales unificadas del servicio público aprobada por el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones.

El Ministerio rector del Trabajo fijará las escalas remunerativas del personal militar y policial en servicio activo de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional y demás entidades reguladas por el Código Orgánico de las entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, respetando sus particularidades institucionales; dichas escalas no excederán los techos y no serán inferiores al piso establecido para la escala de remuneraciones mensuales unificadas de las y los servidores públicos.

Sección segunda - Del pago de las remuneraciones e ingresos complementarios

Art. 184. Pago por remuneraciones.- El pago de remuneraciones se hará por mensualidades o quincenas vencidas.

Art. 185. Primer día de remuneración.- La remuneración se pagará desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de registro del nombramiento o contrato, salvo el caso en que éste se haya llevado a cabo el primer día hábil del mes. En caso de que dos personas ejercieren el mismo puesto el mismo día, y, éste fuere el primer día del mes, al segundo se le pagará con cargo a la partida honorarios durante el primer mes.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, de libre nombramiento y remoción, y de período fijo, se pagará desde el día en que inicie el ejercicio efectivo de sus funciones.

La remuneración de las y los miembros del servicio exterior se pagará desde el día en que salgan al lugar de su destino. Si residieren en el lugar del ejercicio de sus funciones, percibirán su remuneración desde el día en que comiencen a ejercerlas.

Art. 186. Pago de honorarios.- Cuando, dentro de un mes quedare vacante un puesto comprendido en el inciso primero del artículo anterior y la persona designada para tal cargo entrare al servicio después del primer día hábil de dicho mes, el pago de los servicios prestados será proporcional al tiempo efectivamente trabajado y cancelado con cargo a la partida correspondiente.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, los derechos de las y los servidores se reconocerán desde el primer día del ejercicio de sus funciones. Se hará en forma de honorarios en relación con el tiempo de labor, aplicando el gasto a la partida correspondiente.

Art. 187. Aplicación a la partida de gastos de personal.- Si no hubiere fondos disponibles en la partida específica para el pago de servicios prestados durante una fracción de mes, tal pago se efectuará por dicha fracción aplicando a la partida presupuestaria establecida para el efecto, dentro del grupo de gastos de personal de la respectiva entidad, en forma de honorarios.

Art. 188. Pago por los días de efectiva prestación de servicios.- La remuneración de la servidora o servidor que estuviere en el ejercicio de un puesto será pagada desde el primer día del mes y hasta el día de efectiva prestación de actividades. En consecuencia, las remuneraciones serán fraccionables dentro de un mismo mes entre dos personas, por lo que el servidor cesante percibirá la remuneración íntegra por los días efectivamente laborados del mes en que se produzca la separación.

Art. 189. Creación de cargo o aumento de remuneración.- En caso de creación de un nuevo cargo o de aumento de la remuneración de uno ya existente, tal creación y aumento se someterán a las normas presupuestarias vigentes sobre la materia.

Art. 190. Del pago de los fondos de reserva.- Los fondos de reserva serán pagados a las y los servidores públicos de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Libro I de este Código. En caso de que la servidora o servidor público solicite el que el fondo de reserva sea depositado en el BIESS, es obligación de la unidad de administración del trabajo y talento humano, la apertura de la de la cuenta de ahorro individual y capitalización en el BIESS. El retraso en la apertura de la cuenta o en el depósito se considerará falta grave, y dará lugar a las sanciones previstas en este Libro, sin perjuicio a las demás acciones civiles, penales o administrativas a que hubiere lugar.

Art. 191. De la bonificación geográfica.- Las autoridades y las servidoras y servidores públicos percibirán una bonificación económica mensual adicional a su remuneración mensual unificada, por circunstancias geográficas de difícil acceso a sus lugares de trabajo, en aplicación de la norma técnica que expida para el efecto el Ministerio rector del Trabajo, previo dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas.

Esta bonificación constituye un ingreso complementario y no forma parte de la remuneración mensual unificada. La servidora o servidor la percibirá, mientras se mantenga laborando en lugares geográficos específicos determinados por el Ministerio rector del Trabajo, quedando bajo la responsabilidad de la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano el control de su cumplimiento.

Para determinar los lugares de difícil acceso, se tomará en cuenta los siguientes parámetros: tipo de transporte, frecuencia de transporte, distancia y costo del pasaje.

Art. 192. Del pago por horas extraordinarias o suplementarias.- Cuando las necesidades institucionales lo requieran, y existan las disponibilidades presupuestarias correspondientes, la autoridad nominadora podrá disponer y autorizar a la servidora o servidor de las entidades y organismos contemplados en este Libro, a laborar hasta un máximo de sesenta horas extraordinarias y/o suplementarias al mes.

Se considerarán horas suplementarias a aquellas en que la o el servidor labore justificadamente hasta por cuatro horas fuera de su jornada de trabajo.

Se considerarán horas extraordinarias a aquellas en que la o el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, superando el límite señalado en el inciso anterior; y las que se laboren los días de descanso obligatorio.

Las horas suplementarias y extraordinarias serán pagadas, de conformidad con lo previsto en el Libro de este Código.

Exceptuase los pagos de dichas horas suplementarias o extraordinarias o trabajo desarrollado en días sábados, domingos o días de descanso obligatorio, a las servidoras y servidores públicos que ocupen puestos comprendidos dentro de la escala remunerativa del nivel jerárquico superior o que tienen nombramiento a período fijo o son de libre nombramiento y remoción.

Art. 193. Del pago a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional y demás entidades reguladas por el Código Orgánico de las entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.- Las servidoras y servidores públicos, en servicio activo, de las Fuerzas Armadas, la Policía Nacional, Nacional y demás entidades reguladas por el Código Orgánico de las entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público que, por sus peculiaridades y particularidades en el ejercicio de la profesión no perciban horas extraordinarias o suplementarias, subrogación, encargo u otros beneficios económicos por los conceptos previstos en este Libro para las servidoras y servidores públicos, percibirán por compensación los valores a que hubiere lugar, en base a la resolución que emita el Ministerio rector del Trabajo para tal efecto.

Art. 194. Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad.- En caso de accidente de trabajo por enfermedad profesional, ocasionada como consecuencia del desempeño del cargo público, que causare disminución en las capacidades de la o el servidor público para el desempeño de su trabajo, se considerará lo establecido en este Código y la legislación de seguridad social.

De suscitarse el fallecimiento o incapacidad total permanente, la servidora o servidor público, o sus herederos en su caso, serán indemnizados de acuerdo con los límites y cálculos establecidos para el caso de la supresión de puestos.

Para lo establecido en el presente artículo se aplicará la presunción del lugar de trabajo, desde el momento en que la servidora o el servidor público salen de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa.

Art. 195. Viáticos, movilizaciones y subsistencias.- Las servidoras y servidores públicos que en cumplimiento de las funciones que les corresponden, y previa orden de la autoridad competente, deba movilizarse fuera del domicilio en el cual desempeña su cargo habitualmente, tiene derecho a que se le reconozcan viáticos, movilización y subsistencias.

La reglamentación para el reconocimiento y pago de viáticos, movilizaciones y subsistencias será expedida mediante Acuerdo por Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público.

Art. 196. Viático por gastos de residencia.- Las servidoras y servidores que tuvieren su domicilio habitual, fuera de la ciudad en la cual presten sus servicios y por tal motivo deban trasladar su residencia personal y familiar a otra ciudad de otra provincia, recibirán por una sola vez para efectos de movilidad y transporte un valor que será determinado en la norma que para el efecto expida el Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público. Adicionalmente se pagará por tres meses un valor que no podrá superar los tres salarios básicos unificados.

Art. 197. De las dietas.- Aquellos miembros que fueran designados como representantes o vocales a directorios, juntas, comités o cuerpos colegiados en general, de las instituciones del Estado, que no tengan la calidad de servidoras y servidores públicos, tendrán derecho a percibir dietas de conformidad a las regulaciones que para el efecto emita el Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público.

Únicamente se reconocerá remuneración mensual unificada a la o el miembro delegado conforme al inciso anterior, que de acuerdo con la ley constitutiva de la institución realice actividades permanentes, debiendo para el efecto ser incorporadas en los grados de valoración que le corresponda previo dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas.

Art. 198. De la subrogación.- Cuando por disposición de la Ley o por orden escrita de autoridad competente, la servidora o el servidor deba subrogar en el ejercicio de un puesto del nivel jerárquico superior, cuyo titular se encuentre legalmente ausente, recibirá la diferencia de la remuneración mensual unificada que corresponda al subrogado, durante el tiempo que dure el reemplazo, a partir de la fecha de la subrogación, sin perjuicio del derecho del titular, siempre y cuando el subrogante deba legalizar y legitimar actos.

Art. 199. Del encargo en puesto vacante.- El encargo de un puesto vacante procede por disposición de la Ley o por orden escrita de autoridad competente. La servidora o servidor público de la institución asume el ejercicio de un puesto directivo, ubicado o no en la escala del nivel jerárquico superior o de libre nombramiento y remoción. El pago por encargo se efectuará a partir de la fecha en que se ejecute el acto administrativo, hasta la designación del titular del puesto.

Art. 200. Beneficio por jubilación y los servidoras o servidores, de las entidades y organismos comprendidos en este Libro, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir por una sola vez cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total, para cuyo efecto, se efectuarán las reformas presupuestarias correspondientes en función de la disponibilidad fiscal existente.

Los jubilados y quienes reciban pensiones de retiro solamente podrán reingresar al sector público en caso de ocupar puestos de libre nombramiento y remoción y aquellos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior, así como puestos de docencia universitaria e investigación científica.

En caso de reingreso al sector público, el jubilado que ya recibió este beneficio, no tendrá derecho a recibirlo nuevamente.

Art. 201. Prohibición.- A más de su remuneración presupuestariamente establecida, ningún servidor o servidora de las entidades y organismos contemplados en este Libro, podrá pedir al Estado o a los particulares, ni aceptar de éstos, pago alguno en dinero, especie u otros valores, ventajas o dádivas, por el cumplimiento de sus deberes oficiales.

En caso de que el servidor reciba de los particulares algún pago en dinero, especie u otros valores por el cumplimiento de sus deberes oficiales, o acepte de ellos obsequios, a cualquier pretexto, beneficios o ventajas para sí o para su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, será destituido con apego a la ley, previo el sumario administrativo correspondiente, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que correspondan.

El funcionario competente, impulsará inmediatamente el procedimiento que conduzca a la destitución del puesto de ese servidor y dará cuenta del hecho, en su caso, a la autoridad que expidió el nombramiento o suscribió el contrato.

Art. 202. Prohibición de percibir dos o más remuneraciones.- Sin perjuicio de lo prescrito por la Constitución de la República, a ningún título, ni aún el de contrato de servicios ocasionales, comisión u honorarios; una autoridad servidora o servidor percibirá dos o más

remuneraciones provenientes de funciones, puestos o empleos desempeñados en las entidades y organismos contemplados en este Libro, lo cual incluye a los servidores públicos que por designación o delegación formen parte de cuerpos colegiados por lo que no se procederá al pago de dietas por su participación en los mismos ni al otorgamiento de ningún otro beneficio adicional.

En caso de que un servidor o servidora pública incumpla esta disposición, será sancionado de conformidad a las disposiciones previstas en este Libro, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que correspondan.

Art. 203. De las pensiones vitalicias. Se fija una pensión vitalicia mensual equivalente al setenta y cinco por ciento de la remuneración vigente, a favor de las y los señores ex Presidentes y Vicepresidentes Constitucionales de la República, que sean elegidos constitucionalmente por votación popular y se hayan posesionado en el cargo, se exceptúan los mandatarios quienes por causas legalmente previstas en la Constitución de la República hayan sido destituidos.

El Vicepresidente de la República que, en cumplimiento de la Constitución, deba asumir las funciones del Presidente de la República y que concluya el período para el cual fueron electos, tendrá derecho a la pensión establecida en este título, correspondiente a la del Presidente de la República.

El mismo derecho se reconocerá a favor del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocido de los beneficiarios señalados en el artículo anterior, en caso de fallecimiento. A falta del cónyuge o conviviente, se harán acreedores a tal beneficio, los hijos menores de edad o mayores de edad con discapacidades severas, calificadas por la entidad correspondiente.

Sección tercera - Del Régimen de remuneraciones

Art. 204. Principios de las remuneraciones del sector público.- Los puestos serán remunerados sobre la base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras y servidores públicos sea proporcional a sus funciones, eficiencia y responsabilidades; y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Art. 205. Del sistema de remuneraciones.- Se establece el sistema de remuneraciones, entendido como el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a racionalizar, armonizar y determinar la remuneración de las y los servidores públicos de las instituciones del Estado reguladas en este Libro.

Tiene por objeto unificar y homologar los ingresos que perciben las y los servidores públicos en todos los grados ocupaciones y sujetos a cualquier tipo de nombramiento o contrato, con el propósito de transparentar el gasto público, su sistema de pago; así como lograr mejores niveles de eficiencia, eficacia, solidaridad, participación, oportunidad y responsabilidad en la prestación de los servicios públicos.

Art. 206. Preeminencia del presupuesto.- La norma, acto decisorio, acción de personal, o el contrato que fije la remuneración de una servidora o servidor, no podrá ser aplicable si no existe la partida presupuestaria con la disponibilidad efectiva de fondos.

Art. 207. Del control de remuneraciones.- El Ministro de Finanzas y todos los funcionarios autorizados para el egreso de fondos públicos, se registrarán en lo concerniente al pago de remuneraciones por las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de lo dispuesto en leyes sobre la materia; y, corresponderá a la Contraloría General del Estado y a las auditorías internas de cada entidad, vigilar el cumplimiento de las respectivas normas legales.

Las reformas las remuneraciones, requeridas por la aplicación de este Libro y su reglamento, se sujetarán al principio de que ningún servidora o servidor sufrirá la pérdida de remuneración como resultado de la clasificación de su puesto.

Art. 208. Responsabilidad por pago indebido.- La autoridad o funcionario que disponga el pago de remuneración a personas cuyo nombramiento, contrato, traslado, aumento de remuneración o licencia o en general cualquier acto administrativo que hubiere sido efectuado en contravención del presente Libro o su reglamento, será personal y pecuniariamente responsable de los valores indebidamente pagados.

En igual responsabilidad incurrirán los pagadores, tesoreros o administradores de caja de las instituciones del Estado, que efectúen pagos en contravención a lo dispuesto en el presente Libro y su reglamento, quedando obligados al reintegro inmediato del dinero que tales pagos representen, más los intereses legales.

Art. 209. De los presupuestos.- El Presupuesto General del Estado los presupuestos de las entidades y organismos contemplados en este Libro, se elaborarán y ejecutarán, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas sobre la materia.

Sección cuarta - De la remuneración variable y la certificación de calidad del servicio público

Art. 210. De la remuneración variable por eficiencia.- Son mecanismos retributivos variables y complementarios a la remuneración mensual unificada, derivados de la productividad y del rendimiento en el desempeño del puesto, para el cumplimiento de objetivos y metas cuantificables en la consecución de productos, calidad del servicio, ventas o niveles de

control, la cual constituye un ingreso complementario y no forma parte de la remuneración mensual unificada.

Para su reconocimiento se aplicará el sistema de indicadores aprobados por el Ministerio rector del Trabajo; y, se implementará única y exclusivamente en las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas que se rigen por este Libro, y que, en forma previa obtengan la correspondiente certificación de calidad de servicio.

Art. 211. De las normas técnicas para la certificación de calidad de servicio. Ministerio rector del Trabajo emitirá las normas técnicas para la certificación de calidad de servicio, para los organismos, instituciones y entidades que se encuentran dentro del ámbito del presente Libro; normas que se fundamentarán en los siguientes parámetros:


1. Cumplimiento de los objetivos y metas institucionales alineadas con el Plan Nacional de Desarrollo;
2. Evaluación Institucional, que contemple la evaluación de sus usuarios y/o clientes externos;
3. Respeto a los derechos laborales de las servidoras y servidores públicos; y de las trabajadoras y trabajadores en el sector público;
4. Incremento de la paridad entre servidores y servidoras públicas en la carrera del servicio público, y en el ejercicio de cargos públicos de toma de decisiones;
5. Incremento del número de servidoras y servidores públicos de los grupos de atención prioritaria; y,
6. Cumplimiento de las normas técnicas expedidas por el Ministerio rector del Trabajo.

Las normas técnicas para obtener la certificación de calidad de servicio, establecerán el período de validez de la certificación, el mismo que no podrá exceder el tiempo de vigencia del Plan Nacional de Desarrollo. La certificación podrá renovarse de conformidad con las disposiciones que para el efecto establezcan tales normas.

La certificación de la calidad de servicio permitirá que los servidores que laboran en una institución, organismo o entidad certificada, tengan derecho a percibir las remuneraciones variables establecidas en el presente Libro.

Capítulo III - Jornadas de trabajo, vacaciones, licencias y comisiones


Art. 212. De las jornadas legales de trabajo.- Las jornadas de trabajo para las instituciones del Estado señaladas en este Libro tendrán iguales modalidades, limitaciones y obligaciones que las establecidas en el Libro I de este Código.

El establecimiento de otras actividades que requieran jornada ordinaria especial en el sector público, será establecido en consulta  en la Comisión Sectorial de Trabajo para el Sector Público.

Los nombramientos y contratos deberán establecer con claridad el tipo de jornada que se aplica a la servidora o servidor público, y cualquier cambio o modificación a la misma deberá ser **registrado** en el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 213. Jornadas en la modalidad de teletrabajo.- La jornada de trabajo de la servidora o servidor público de teletrabajo no podrá exceder los límites impuestos por este código y el nombramiento o contrato. La carga laboral será equivalente y comparable a la de las y los servidores públicos que desarrollan sus actividades en forma presencial, salvo autorización expresa de autoridad nominadora, no se permite el trabajo en horas suplementarias.


La jornada de trabajo, será acordada con la servidora o servidor público, y deberá constar de forma clara en el nombramiento o contrato.


Art. 214. De las horas extraordinarias o suplementarias.- Por necesidad de la administración pública debidamente justificada, la jornada de trabajo podrá exceder el límite de las jornadas ordinarias previstas en este Código, siempre que se cuente con la autorización de la máxima autoridad de la institución o su delegado. 

No se obligará a la servidora o servidor público a trabajar horas extraordinarias o suplementarias sin el pago correspondiente.

Para solicitar la autorización para la extensión de la jornada de trabajo, deberá adjuntarse la certificación de la partida presupuestaria respectiva que garantice el pago de estas horas.

Art. 215. Descansos obligatorios, licencias y permisos.- Las servidoras y servidores públicos tienen derecho a los descansos obligatorios, licencias y permisos establecidos en el Libro I de este Código, con las excepciones previstas en el presente Libro.

La autoridad nominadora debe conceder permiso con remuneración a los directivos de las organizaciones de servidores públicos de la institución, legalmente constituidas, para el cumplimiento de sus actividades. 

Art. 216. Vacaciones. Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar **de treinta días de vacaciones**  anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días.

En lo no previsto en este Capítulo en relación al derecho a vacaciones anuales de las servidoras y servidores públicos, se aplicará sin ninguna limitación, las disposiciones del Libro I de este Código.

Art. 217. Permisos imputables a vacaciones.- Podrán concederse permisos imputables a vacaciones, siempre que éstos no excedan los días de vacación a los que la servidora o servidor tenga derecho al momento de la solicitud.

Sección primera - De las comisiones de servicios

Art. 218. De las comisiones de servicio con remuneración.- Las servidoras y servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra entidad del Estado, mediante la concesión de comisión de servicios con remuneración, con su aceptación por escrito, previo el dictamen favorable de la unidad de administración del trabajo y talento humano, hasta por dos años siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja, para lo cual se considerará el tiempo laborado bajo cualquier modalidad con relación de dependencia; y que cumpla con los requisitos del puesto a ocupar.

La servidora o servidor público en goce de esta comisión tendrá derecho a percibir la remuneración mayor, o al pago de la diferencia entre lo que percibe en la entidad de origen y lo presupuestado en la que prestará sus servicios.

La servidora o servidor público conservará todos sus derechos adquiridos en la institución de origen, en la cual se encontraba originalmente sirviendo; y, una vez que concluya su comisión de servicios, tendrá derecho a ser reintegrada o reintegrado a su unidad administrativa de origen.

Para efectuar reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país, que beneficien a la Administración Pública, se concederá comisión de servicios hasta por dos años, previo criterio favorable a la unidad de administración del trabajo y talento humano, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido un año de servicio en la institución donde trabaja. Dicho beneficio también podrá ser concedido para la realización de estudios regulares de posgrados por el período que dure dicho programa de estudios.

Respecto a la comisión de servicios con remuneración, para estudios regulares, la institución no reconocerá ningún rubro adicional al de la remuneración mensual unificada, décimo tercero, décimo cuarto y fondos de reserva percibidos por la o el servidor.

Una vez concluida la comisión de servicios, la servidora o servidor público deberá prestar sus servicios para la institución, por un lapso no inferior al de la duración de la comisión de servicios.

Art. 219. De las Comisiones de Servicio sin remuneración.- Las y los servidores públicos de carrera podrán prestar servicios en otra institución del Estado, mediante comisión de servicios sin remuneración, con su aceptación por escrito y hasta por seis años, durante su carrera administrativa, previo dictamen favorable de la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano, siempre que la servidora o servidor hubiere cumplido al menos un año de servicios en la institución, para lo cual se considerará el tiempo laborado bajo cualquier modalidad con relación de dependencia y que cumpla con los requisitos del puesto a ocupar.

Concluida la comisión la servidora o servidor público será reintegrado a su puesto de trabajo original. La entidad que otorgó comisión de servicios no podrá suprimir el cargo de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin sueldo.

Se exceptúan de esta disposición los períodos para el ejercicio de puestos de elección popular.

No se concederá esta clase de comisión de servicios a servidoras o servidores públicos que ocupen puestos de nivel jerárquico superior, de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo, con nombramientos provisionales o que tengan contratos de servicios ocasionales.

Ninguna entidad pública se rehusará a conceder esta comisión de servicios para sus servidoras y servidores públicos de carrera.

Art. 220. Obligación de reintegro.- Una vez culminado el período de las licencias o comisiones de servicios previstos en esta Código, la servidora o servidor público deberá reintegrarse de forma inmediata y obligatoria a la institución.

El incumplimiento de esta disposición será comunicado por la Unidad de Administración del Trabajo y Talento Humano, a la autoridad nominadora respectiva, para los fines disciplinarios previstos en este Libro.


Las licencias con o sin remuneración no son acumulables, con excepción de las vacaciones que podrán acumularse hasta por dos períodos.

Capítulo IV - Del derecho de organización sindical, negociación colectiva y huelga

Art. 221. Disposición general.- Todas las disposiciones establecidas en el Título IV del Libro I de este Código respecto de las relaciones colectivas laborales son de aplicación obligatoria a las instituciones del sector público reguladas en este Libro, sin más limitaciones que las señaladas en este Código.

Para la aplicación integral de dichas disposiciones se procederá conforme lo las normas establecidas en el presente Capítulo.

Sección primera - De las organizaciones sindicales **de las servidoras y servidores públicos**

Art. 222. Derecho de organización sindical.- Las y los servidores públicos, sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a organizarse para la defensa de sus derechos, para la mejora en la prestación de los servicios públicos, así como para el ejercicio de los derechos colectivos, entre ellos el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga, con observancia de lo dispuesto en **la Constitución de la República del Ecuador y este Libro.** 

Se prohíbe toda clase de actos tendientes a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de organización sindical de las y los servidores públicos, sin perjuicio del derecho de las y los servidores públicos a establecer otras formas de organización, conforme lo dispuesto en el Libro I.


Art. 223. Protección a las organizaciones sindicales de servidores públicos.- Las organizaciones sindicales de las y los servidores públicos gozarán de independencia respecto de las autoridades públicas en su administración y funcionamiento. Se prohíbe todo acto de injerencia de una autoridad pública en la constitución de las mismas.

Las organizaciones sindicales de las y los servidores públicos podrán ser disueltas conforme lo previsto en sus respectivos estatutos; o exclusivamente por sentencia judicial.

Se consideran actos de injerencia entre otros, los destinados a impulsar la constitución de organizaciones de servidoras y servidores públicos paralelas, y/o controladas por la autoridad pública; o, a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

Art. 224. Derechos de las y los servidores públicos en el ejercicio de la libertad sindical.- Las y los servidores públicos en ejercicio de la libertad sindical tienen los siguientes derechos:

1. Participar en la constitución de organizaciones sindicales y en su disolución de acuerdo con la Constitución de la República, el Libro I de este Código y las disposiciones reguladas en el presente Libro;
2. Afiliarse a una organización sindical o retirarse de ésta, sin más limitaciones que las establecidas en la Constitución de la República y en este Código;
3. Elegir a los miembros de la directiva de la organización y ser elegidos como tales; y,
4. Participar en las actividades de la organización, conforme lo dispuesto en este Libro.

Art. 225. Garantía contra discriminación.- Se prohíbe todo acto de discriminación en contra de las y los servidores públicos relacionada con su trabajo debido al ejercicio de su derecho de 

organización sindical, conforme las disposiciones establecidas en el Libro I. En especial, se prohíbe sujetar el trabajo del servidor público a la condición de que no se afilie a la organización sindicales o a que deje de ser miembro de ella; y, cesar definitivamente en sus funciones al servidor público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a la organización de servidores públicos o por su participación en las actividades normales de tal organización.

Art. 226. De la conformación de las organizaciones sindicales.- Las servidoras y servidores públicos podrán conformar tantas organizaciones sindicales como consideren, en el marco de lo dispuesto en el Libro I, además pueden organizar o participar en la conformación de federaciones y confederaciones de organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones se organizarán para el cumplimiento de las finalidades establecidas en el Libro I de este Código.

Art. 227. De la Constitución de la organización sindical.- Para constituir un organización sindical será necesario que, por lo menos veinte servidoras o servidores públicos se reúnan en asamblea, decidan libremente constituir la y aprueben en una sesión el estatuto.


Las servidoras y servidores públicos que por cualquier motivo, no pudieren concurrir a esta asamblea podrán designar por escrito, su representante, que puede ser cualquiera de los asistentes. Una misma persona no podrá representar a más de tres servidores o servidoras públicos a la vez.

Cuando institución pública de las reguladas por este Libro, tuviere varios centros de trabajo en diferentes provincias del país, las servidoras y servidores públicos podrán, a su elección, constituir una organización en cada lugar cumpliendo con lo dispuesto en este Libro. Podrán también constituir un solo sindicato, en cuyo caso, los de cada provincia designarán un representante por lo menos por cada diez servidoras y servidores públicos, para que concurra a la asamblea única constitutiva.

Art. 228. Procedimiento de conformación.- Las y los servidores públicos que promuevan la constitución de una organización sindical, sin necesidad de formalidad previa, celebrarán la junta constitutiva en la cual suscribirán la respectiva acta de constitución, que contendrá al menos la siguiente información:

1. El lugar y la fecha de la junta;
2. La declaración expresa de la decisión de conformar la organización sindical;
3. La denominación de la organización con indicación expresa de la institución, instituciones, o sectores a las que pertenece;

4. La nómina de las y los servidores públicos promotores, la institución en la que prestan sus servicios y el número de su documento de identidad, acompañados de su firma autógrafa o la impresión de la huella dactilar de quienes no sepan firmar; y,
5. La nómina de la directiva provisional.

Art. 229. Contenido mínimo de los estatutos. - Los estatutos de las organizaciones sindicales de las y los servidores públicos deberán contener al menos la siguiente información, **sin perjuicio de los requisitos que para el efecto señale el Reglamento a este Código:** 

1. El nombre de la organización, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada ante el Ministerio rector del Trabajo;
2. El domicilio y ámbito de actuación;
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 afiliadas y afiliados;
5. Los procedimientos participativos de modificación del contenido de los estatutos;
6. Los procedimientos de disolución voluntaria;
7. Condiciones para la admisión de nuevos miembros. Se garantizará el derecho de toda servidora y servidor público a ingresar a la organización sindical, en cualquier momento, a condición de que siga el procedimiento previsto para el efecto en los mismos;
8. Los procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de servidora o servidor público afiliado a la organización, así como el procedimiento de desafiliación; y,
9. Sus fuentes de financiación y los procedimientos de manejo de los recursos económicos, que deberán ser de conocimiento público; y, los mecanismos de rendición de cuentas a sus afiliados y afiliadas.

Toda reforma del estatuto será aprobada por la asamblea general de la organización sindical y notificada al inspector del trabajo para su registro.

Art. 230. Financiamiento.- Los mecanismos de aportación para el financiamiento de las organizaciones sindicales de las y los servidores públicos podrán ser de hasta el 1% de la correspondiente remuneración mensual unificada de las servidoras y servidores públicos.

Art. 231. Directiva.- La directiva de las organizaciones sindicales de servidoras y servidores públicos será elegida por sus afiliados y afiliadas, mediante votaciones universales, directas y secretas. Las directivas se integrarán de conformidad con lo previsto en sus respectivos estatutos.

Sin perjuicio de lo señalado, se observarán las siguientes disposiciones:



- a) La directiva deberá estar integrada únicamente por servidoras y servidores públicos de una misma institución;
- b) Para garantizar la participación equitativa de las mujeres, en la elección de las directivas, se asegurará que en las listas de candidatas y candidatos haya alternabilidad y secuencialidad de servidoras públicas y servidores públicos, en la ubicación de las candidaturas; y se establecerá mecanismos para asegurar representación paritaria;
- c) Para el nombramiento de la directiva, establecerán mecanismos democráticos e inclusivos que garanticen la representatividad de todas y todos los servidores públicos. Se garantizará la representación de servidoras y servidores públicos que integren grupos de atención prioritaria.

Art. 232. Obligaciones: las y los dirigentes de las organizaciones sindicales de servidoras y servidores públicos.- Las servidoras y servidores públicos que pertenecen a la directiva de las organizaciones sindicales, tendrán las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las establecidas en los estatutos:

1. Informar y rendir cuentas a sus afiliados y afiliadas sobre el ejercicio de sus funciones de representación;
2. Rendir cuentas anualmente sobre las fuentes de financiación y el buen uso de los recursos de la organización; y,
3. Hacer un uso responsable de los permisos concedidos para el ejercicio de sus funciones de representación, conforme lo establecido en este Libro.

Art. 233. Facilidades: las y los dirigentes de la organización sindical.- Las autoridades de la institución del Estado deberán conceder a las y los dirigentes de la organización sindical, las facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones durante su jornada de trabajo o fuera de ella. La concesión de tales facilidades no podrá perjudicar el funcionamiento de la entidad ni la prestación de sus servicios.

Las facilidades que se deben conceder a las y los dirigentes para que puedan cumplir sus funciones de representación, son:

1. Garantizar el acceso a los lugares de trabajo;
2. Contar con el permiso con remuneración para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias relacionadas con las actividades de la organización, conforme lo previsto en el Código;
3. Tener la posibilidad de comunicarse con la autoridad nominadora y demás autoridades de la entidad;
4. Tener la autorización para cobrar periódicamente las cuotas para la organización; y,
5. Colocar avisos, distribuir boletines, folletos, publicaciones y otros documentos de información sobre la organización.

Art. 234. Trámite de registro.- Para obtener el registro de la organización sindical, las servidoras y servidores públicos 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 la organización, los siguientes documentos:

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 las servidoras y servidores públicos 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;
2. Un ejemplar de los estatutos autenticados por la o el Secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en las que se hayan discutido y aprobado;
3. La nómina de la Directiva Provisional.

Recibida la documentación, el inspector del trabajo procederá a registrar a la organización sindical y se entregará la certificación de que ha adquirido personería jurídica desde la fecha en que se presentó dicha documentación.

De ser incompleta la documentación presentada, el inspector comunicará a la organización la documentación o requisitos que faltan. La organización sindical deberá presentarla en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, el mismo que podrá ampliarse a petición de la organización sindical.

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, las disposiciones y normas constitucionales y/o legales con las que son incompatibles para que las enmienden, en el mismo plazo señalado en el inciso anterior, que igualmente podrá ser ampliado. De haber discrepancia entre la opinión del inspector o inspectora de trabajo y la directiva o promotores, el asunto pasará a la resolución del juez del trabajo de la respectiva circunscripción, sobre cuya resolución habrá recurso de apelación ante la corte provincial correspondiente.

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.

Sección segunda – De la negociación colectiva

Art. 235. Negociación colectiva.- Se reconoce el derecho de todas las servidoras y servidores públicos a la negociación colectiva, que tiene por objeto la determinación de las condiciones de trabajo del sector público, entre ellas:

1. Las condiciones de trabajo, salud e higiene laboral;
2. El diseño y planificación de la capacitación y formación de las y los servidores públicos;
3. La estructura de la carrera de servicio público, y escalas y remuneraciones;
4. Las relaciones con autoridades como empleadores y las servidoras y servidores públicos;
5. Políticas institucionales de inclusión laboral a grupos vulnerables y de atención prioritaria, tales como personas con discapacidad, personas pertenecientes a pueblos y nacionalidades indígenas, afroecuatorianos y montubios, así como migrantes retornados y temas de equidad de género;
6. El sistema de reforma de la gestión del Estado, criterios de eficiencia, eficacia, calidad y profesionalización; y
7. Las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de funcionarios públicos correspondientes y todo aquello que las partes acuerden en la agenda de la negociación.

Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que no impone la obligación de concretar acuerdos.

Art. 236. La negociación de buena fe.- la obligación de negociar de buena fe, implica:

1. La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma;
2. La realización entre las partes de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas;
3. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trata;
4. El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate;
5. La realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

Art. 237. Niveles de negociación.- La negociación colectiva en el sector público, funcionará en tres niveles:

1. General, a través de la Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público del Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones.
2. Sectorial o por rama, a través de las mesas de negociación establecidas en función de las particularidades del sector o rama.
3. Por institución, entidad, organismo, empresa o persona jurídica del sector público, a través de las mesas de negociación entre las organizaciones sindicales representativas de base y los respectivos organismos.

Art. 238. Organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva.- La negociación colectiva en cada uno de los niveles señalados en el artículo anterior, se realizará con la organización sindical más representativa en cada nivel. Tendrán la consideración de organización sindical más representativa:

1. A nivel nacional, por rama o sector:
 - a) Las federaciones o confederación que acrediten el 10% o más de organizaciones sindicales públicas legalmente registradas; y,
 - b) Las organizaciones sindicales que acrediten un número de afiliadas o afiliados, que representen el 10 por ciento o más del total de servidoras y servidores públicos en cada nivel;
2. En tercer nivel, las organizaciones sindicales que acrediten un número de afiliadas o afiliados, que representen el 10 por ciento o más del total de servidoras y servidores públicos en la institución, entidad, organismo, empresa o persona jurídica del sector público.

En caso de que hubiere más de una federación, confederación u organización sindical que cumplan los criterios establecidos, se conformará una comisión de negociación con representantes de cada una de ellas.

Art. 239. Reglamento del proceso de negociación colectiva.- El Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones, a través de la Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público, regulará el procedimiento para la negociación colectiva en el sector público, en el cual se garantizará los mecanismos de diálogo social y la prevención de los conflictos colectivos.

Art. 240. Resultado de la negociación colectiva.- El resultado de la negociación colectiva se hará constar en acuerdos o pactos suscritos entre las partes con la representación de las administraciones públicas, según corresponda y la representación de las organizaciones sindicales legitimadas para el efecto, en los que se establecerá con detalle cada uno de los acuerdos alcanzados en relación con las materias de la negociación.

A nivel nacional será con la representación de la Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público; en el sectorial o por rama, con las mesas de negociación conformadas; e igualmente con las mesas de negociación de la institución, entidad, organismo, empresa o persona jurídica del sector público.

Los pactos y acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.

Salvo acuerdo en contrario, los pactos y acuerdos se prorrogarán automáticamente cada año, a menos que se plantee un proceso de negociación total o parcial por una de las partes, conforme al reglamento establecido para el efecto por el Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones.

El acuerdo o pacto se suscribirá en tres copias, una para cada parte, y la tercera que se entregará al Ministerio rector del Trabajo para su respectivo registro.

Art. 241. Seguimiento y control.- Corresponde al Ministerio rector del Trabajo el seguimiento al cumplimiento de los pactos y acuerdos establecidos.

La Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público, tiene a su cargo el control y evaluación del cumplimiento de los acuerdos y pactos resultantes de la negociación colectiva en el sector público.

Art. 242. Garantía de cumplimiento de los pactos y acuerdos.- Se garantiza el cumplimiento de los pactos y acuerdos, las autoridades correspondientes deben implementarlos en los plazos y condiciones establecidos.

Por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, debidamente justificadas, de forma excepcional podrán suspenderse o modificarse los acuerdos y pactos suscritos, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.

En este supuesto, las autoridades responsables del cumplimiento de los acuerdos y pactos suscritos, deberán informar a las organizaciones sindicales de las causas de la suspensión o modificación, así como a la Comisión Especial del Trabajo en el Sector Público.

Art. 243. Controversias.- Las controversias derivadas de la falta de aplicación o cumplimiento de los acuerdos y pactos, por parte de las autoridades públicas correspondientes, serán sometidas a las Comisiones Paritarias establecidas en los respectivos acuerdos y pactos para este efecto, las mismas que implementarán los mecanismos necesarios para la solución de las controversias y la prevención del conflicto colectivo.

Art. 244. De la solución extrajudicial de conflictos colectivos.- En caso de que no se logre resolver las controversias conforme lo dispuesto en el artículo anterior, podrán ser derivadas a mediación, conforme los procedimientos establecidos en el Libro VI de este Código.

Sección tercera - De la huelga

Art. 245. Derecho de huelga.- Se reconoce a las y los servidores públicos el derecho de huelga, que consiste en la suspensión colectiva del trabajo, conforme lo señalado en la Constitución de la República y este Libro.

Art. 246. Sujetos legitimados.- Dentro de los límites constitucionales y legales estarán legitimados para convocar una huelga las organizaciones sindicales, sus federaciones y confederaciones.

Art. 247. Condiciones para la declaratoria de huelga.- Para la declaratoria de la huelga, es obligatorio que la organización sindical legitimada haya sometido el conflicto colectivo a mediación. En caso de no haberse llegado a una solución del conflicto en este mecanismo, presentará ante la inspectoría del trabajo y servicio público, el pliego de reclamaciones concretas.

La inspectoría del trabajo notificará con el pliego de reclamaciones a la autoridad correspondiente, concediéndole ocho días hábiles para contestar. Si la contestación fuere favorable, se extenderá un acta firmada por las partes ante la inspectoría.

Si la contestación no fuere favorable la huelga podrá ser declarada por la organización sindical legitimada, mediante notificación a la autoridad administrativa del trabajo competente. No obstante, procederá la suspensión de labores únicamente después de veinte (20) días de declarada la huelga.

Art. 248. Causales de huelga.- La huelga se podrá declarar únicamente en los siguientes casos:

- a) Si notificada la autoridad pública correspondiente, con el pliego de reclamaciones no contestare en el plazo previsto en el artículo anterior, o si la contestación fuere negativa;
- b) Si después de notificada la autoridad con el pliego de reclamaciones, despidiere o desahuciare a uno o más dirigentes. Exceptuase el caso de despido de la servidora o servidor público que haya cometido actos ilícitos o violentos contra los bienes de la institución o contra las autoridades de la misma; y,
- c) Si la inspectoría del trabajo no resuelve en el término de quince días desde la recepción del pliego de reclamaciones o de la contestación a este.

Art. 249. Servicios mínimos.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por la institución del Estado la notificación con la declaratoria de huelga, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de servidores no inferior al porcentaje de la nómina que para el efecto establezca el Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración a través de la Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público, a fin de atender las necesidades

imprescindibles de las personas usuarias; y, precautelar las instalaciones, activos y bienes de la institución del Estado.

A falta de acuerdo, la modalidad de prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio rector del Trabajo, a través de las direcciones zonales del trabajo y servicio público respectivas, las que para el efecto podrán realizar en cada caso, las consultas que estimen necesarias a organismos especializados.

Art. 250. Incumplimiento de servicios mínimos.- En caso de incumplir la entrega de los servicios mínimos, la autoridad del trabajo que conozca de la declaratoria de huelga podrá ordenar el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. Los servidores que se negaren a prestar sus servicios, no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de darse inicio al procedimiento disciplinario.

Los daños o perjuicios que se produjeran por efecto de la inobservancia señalada en este artículo, contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores.

Art. 251. Lugar de la huelga.- La huelga se desarrollará en las instalaciones de la institución del Estado, precautelando tanto la integridad de las y los servidores públicos huelguistas, así como de las instalaciones de la institución.

Art. 252. Protección de los bienes públicos.- Previo al inicio de la huelga, y dentro de los veinte días previos a su iniciación luego de notificada la declaratoria de huelga, se deberá integrar una comisión conformada por tres delegados: uno de la institución del Estado, uno de los dirigentes del comité de las y los servidores públicos y un delegado de la autoridad administrativa de trabajo competente, quienes verificarán la integridad de bienes e instalaciones del lugar de trabajo durante el tiempo que dure la huelga, debiendo reportar cualquier incidente o daño provocado por las y los servidores públicos huelguistas, a la autoridad administrativa de trabajo competente.

Art. 253. Huelga ilegal. Se considerarán huelgas ilegales a todas aquellas suspensiones colectivas de trabajo, distintas a las establecidas en este Capítulo. También será ilegal la huelga cuando en cualquier etapa de la misma se paralice totalmente el servicio público que proporciona la institución del Estado u otra entidad pública, contraviniendo lo dispuesto en la Constitución de la República y este Código respecto de los servicios mínimos; o, se cause daño en las instalaciones de la institución y lugar del trabajo.

Así mismo, será ilegal la huelga en la que se causen lesiones sobre las y los servidores públicos designados para ejecutar los servicios mínimos de funcionamiento, así como de la máxima autoridad de la correspondiente institución pública. También es ilegal la huelga que



cause daños a las y los servidores públicos, usuarios o ciudadanos en general, o a bienes de terceros.

La autoridad del trabajo competente declarará la ilegalidad de la huelga y notificará en el plazo de veinticuatro horas (24 horas) a la organización sindical a fin de que la suspenda en un plazo de veinticuatro horas (24 horas) adicionales.

Si la huelga ilegal no se suspende una vez notificada por la autoridad del trabajo competente, a las y los servidores públicos que permanezcan en la misma se les descontará de la respectiva remuneración el valor correspondiente al tiempo no trabajado desde la notificación de ilegalidad de la huelga, sin perjuicio de las demás sanciones que se impusiere en el marco de la aplicación del procedimiento disciplinario.

Art. 254. Terminación de la huelga.- La huelga termina:

1. Por arreglo directo de la parte empleadora y la organización sindical;
2. Por acuerdo entre las partes, ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
3. Por declaratoria de ilegalidad de la huelga;
4. Por declaratoria de estado de excepción nacional;
5. Por fallo de autoridad judicial ejecutoriado.

Art. 255. Retorno al trabajo.- Terminada la huelga todas las y los servidores públicos, volverán a sus puestos de trabajo y quedará garantizada la permanencia de los mismos, y no podrán ser separados sino por las causas determinadas en este Libro para efecto de la cesación definitiva de funciones.

Capítulo V. Del régimen disciplinario

Art. 256. Responsabilidad administrativa.- Las servidoras y servidores públicos están sujetos al régimen disciplinario previsto en este Capítulo, que tiene como objetivo proteger sus derechos y garantizar el cumplimiento de las responsabilidades de la administración pública.

Las y los servidores públicos que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones establecidas en este Código, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexa, está sujeto al procedimiento disciplinario establecido en este Capítulo, sin perjuicio de la acción civil penal que pudiere originar el mismo hecho.

El procedimiento disciplinario se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso.

Incurrir en responsabilidad aquellas servidoras y servidores públicos, que indujeran a otros al incumplimiento de sus obligaciones y de las disposiciones legales, así como quienes encubrieren tales acciones.

Las infracciones de las y los servidores públicos serán sancionadas por la autoridad nominadora o su delegado en el marco del procedimiento disciplinario.

Art. 257. Tipos de infracción: Para efectos de la aplicación de este Libro, las infracciones se clasifican en leves y graves.

a) Infracciones leves.- Son aquellas acciones u omisiones realizadas por descuidos o desconocimientos, siempre que no impidan el ejercicio de los derechos, y/o que no afecten alteren o perjudiquen gravemente el normal desarrollo y desenvolvimiento del servicio público.

Se considerarán infracciones leves, salvo que estuvieren sancionadas de otra manera, las acciones u omisiones que afecten o se contrapongan a las disposiciones administrativas establecidas por una institución para velar por el orden interno, tales como incumplimiento de horarios de trabajo durante una jornada laboral, desarrollo inadecuado de actividades dentro de la jornada laboral; salidas cortas no autorizadas de la institución; uso indebido o no uso de uniformes; desobediencia a instrucciones legítimas verbales o escritas; atención indebida al público y a sus compañeras o compañeros de trabajo, uso inadecuado de bienes, equipos o materiales; uso indebido de medios de comunicación y las demás de similar naturaleza.

Estas infracciones darán lugar a la imposición de sanciones de amonestación verbal, amonestación escrita o multa.

b) Infracciones graves.- Son aquellas acciones u omisiones impidan el ejercicio de derechos, y/o que contraríen de manera grave el ordenamiento jurídico o alteren gravemente el orden institucional.

La reincidencia del cometimiento de infracciones leves se considerará infracción grave.

Las infracciones graves darán lugar a la imposición de sanciones de suspensión o destitución previo el procedimiento disciplinario.

En todos los casos, se dejará constancia por escrito de la sanción impuesta en el expediente personal de la servidora o servidor.

Art. 258. Sanciones disciplinarias.- Las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las siguientes:

1. Amonestación verbal;
2. Amonestación escrita;
3. Multa;
4. Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,
5. Destitución.

La amonestación escrita se impondrá cuando la servidora o servidor haya recibido, durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales.

La multa no excederá el monto del diez por ciento de la remuneración, y se impondrá por reincidencia en infracciones leves en el cumplimiento de sus deberes. En caso de reincidencia, la servidora o servidor será destituido con sujeción a la ley.

Las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las infracciones.

Art. 259. Causales de destitución.- Son causales de destitución:

1. Incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño en informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano;
2. Abandono injustificado del trabajo por tres o más días laborables consecutivos;
3. Haber recibido sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento lícito y en general por los delitos señalados en el este Libro;
4. Recibir cualquier clase de dádiva, regalo o dinero ajenos a su remuneración;
5. Ingerir licor o hacer uso de sustancias estupefacientes o psicotrópicas en los lugares de trabajo;
6. Injuriar gravemente de palabra u obra a sus jefes o proferir insultos a compañeras o compañeros de trabajo, cuando éstas no sean el resultado de provocación previa o abuso de autoridad;
7. Asistir al trabajo bajo evidente influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
8. Incurrir durante el lapso de un año, en más de dos infracciones que impliquen sanción disciplinaria de suspensión, sin goce de remuneración;
9. Suscribir, otorgar, obtener o registrar un nombramiento o contrato de servicios ocasionales, contraviniendo disposiciones expresas de este Libro y su reglamento;
10. Incumplir los deberes impuestos en el numeral 6 del artículo 153 correspondiente de este Libro; o quebrantar las prohibiciones previstas en los numerales 2, y 4 a 13 del artículo 154 del presente Libro;
11. Suscribir y otorgar contratos civiles de servicios profesionales contraviniendo disposiciones expresas de este Libro y su reglamento;

12. Realizar actos de acoso o abuso sexual, trata, discriminación o violencia de cualquier índole en contra de servidoras o servidores públicos o de cualquier otra persona en el ejercicio de sus funciones, actos que serán debidamente comprobados;
13. Haber obtenido la calificación de insuficiente en el proceso de evaluación del desempeño, por segunda vez consecutiva;
14. Ejercer presiones e influencias, aprovechándose del puesto que ocupe, a fin de obtener favores en la designación de puestos de libre nombramiento y remoción para su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad;
15. Atentar contra los derechos humanos de alguna servidora o servidor de la institución, mediante cualquier tipo de coacción, acoso o agresión; y/o atentar contra los derechos humanos de las personas usuarias;
16. Realizar actos de acoso laboral a la o el servidor público, entendido como la práctica ejercida en el ámbito del trabajo consistente en someter a presión psicológica para provocar su desvinculación;
17. Incurrir en faltas graves relacionadas con la seguridad ocupacional, prevención e higiene de la institución; y,
18. Las demás que establezca este Código.

Art. 260. Destino de las multas. - El cien por ciento de la multa que se imponga a una servidora o servidor público será transferido a la organización sindical de servidoras y servidores públicos de la institución, monto del cual el cincuenta por ciento será destinado para fines de capacitación. El otro cincuenta por ciento cubrirá los gastos de la organización.

Art. 261. Del Procedimiento disciplinario. - El proceso administrativo, oral y motivado por el cual la administración pública determinará o no el cometimiento, de las infracciones establecidas en el presente Libro, por parte de una servidora o servidor público.

Los procedimientos disciplinarios que tengan como fin la destitución o la suspensión temporal del servidor o servidora pública, se sustanciarán ante la inspectoría de trabajo, conforme lo dispuesto en el Libro VI de este Código. De igual forma, los procedimientos disciplinarios que tengan por objeto la remoción de una servidora o servidor público que estuviere impedido de serlo.

Los procesos disciplinarios por infracciones leves serán solicitados a la unidad de administración del trabajo y talento humano por la autoridad inmediata superior de la servidora o servidor público, mediante una comunicación interna en la cual se hará referencia a las infracciones en que hubiere incurrido, a la cual debe adjuntar los justificativos respectivos. La unidad de administración del trabajo y talento humano notificará a la servidora o servidor público, para que, en una audiencia, ante la máxima autoridad de esta unidad, a realizarse en el término de tres días desde la recepción de la

comunicación, presente los descargos correspondientes. En la misma se resolverá la procedencia o no de la sanción y la naturaleza de la misma.

En todo caso se garantizará el derecho al debido proceso, a la defensa y a la aplicación del principio de que en caso de duda prevalecerá lo más favorable a la servidora o servidor público.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de presunción del cometimiento de una infracción penal, se suspenderá su tramitación, debiendo ponerlo en conocimiento inmediato de la Fiscalía General del Estado.

De determinarse responsabilidades administrativas se impondrán las sanciones señaladas en el presente Libro. De establecerse responsabilidades civiles o penales, la autoridad nominadora correrá traslado a los órganos de justicia competentes.

Art. 262. Renuncia en procedimiento disciplinario.- De haberse iniciado un procedimiento disciplinario en contra de una servidora o servidor público, que durante el proceso presentare su renuncia, éste no se suspenderá y continuará aún en ausencia de la servidora o servidor pública.

Título III. De la administración del trabajo y talento humano

Sección primera - De los organismos responsables del trabajo y talento humano en el servicio público

Art. 263. Organismos de regulación y control son organismos de regulación y control del trabajo, remuneración y talento humano en el sector público:

a) De regulación y control del trabajo y talento humano en el sector público:

1. El Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración;
 - a. La Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público;
2. El Ministerio rector del Trabajo;
 - a. La intendencia del trabajo.

b) De la regulación y control de las remuneraciones:







1. El Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración;
2. La Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público;
3. El Ministerio rector del Trabajo;
4. El Ministerio rector de Finanzas;



5. La Contraloría General del Estado; y,
6. El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social 

Las funciones, competencias y responsabilidades de estos se encuentran definidas en el Libro VI de este Código.

Art. 264. De las unidades de administración del trabajo y talento humano.- La aplicación del presente Libro, estará a cargo de las unidades de administración del trabajo y talento humano, que ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:

1. Cumplir y hacer cumplir el presente Código, su reglamento general y las normas y resoluciones emitidas por los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias;
2. Elaborar  proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;
3. Elaborar  reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a este Código, su Reglamento General, y normativa del Ministerio rector del Trabajo;
4. Elaborar y aplicar  manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, en el marco de las disposiciones emitidas por los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias;
5. Administrar y aplicar  Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano, de acuerdo a las normas que para el efecto emitan los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias;
6. Aplicar  procedimiento disciplinario y las sanciones disciplinarias con sujeción a este Código, su reglamento general, normas y resoluciones emitidas por los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias;
7. Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano, Remuneraciones e ingresos complementarios elaborado por el Ministerio rector del Trabajo;
8. Estructurar la planificación anual de las necesidades institucionales de servidoras y servidores públicos, sobre la base de las normas emitidas por los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias;
9. Aplicar las normas emitidas por los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;
10. Realizar la evaluación del desempeño  la vez al año, sobre la base de las normas emitidas por los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias;



11. Asesorar y prevenir a las servidoras y servidores públicos de la institución, sobre la correcta aplicación de este Código, su reglamento general y las normas emitidas por las autoridades competentes;
12. Cumplir las funciones que este Libro dispone y aquellas que le fueren delegadas por la máxima autoridad de la institución y por el Ministerio rector del Trabajo;
13. Poner en conocimiento del Ministerio rector del Trabajo, los casos de incumplimiento de este Código, su reglamento general, normas emitidas por los organismos de regulación y control, en el ámbito de su competencias, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la institución;
14. Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;
15. Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición de conformidad con normativa expedida por los organismos de regulación y control, en el ámbito de sus competencias;
16. Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidoras y servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno;
17. Aplicar el subsistema de desarrollo de carrera administrativa de conformidad con la norma que expida el Ministerio rector del Trabajo;
18. Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores cuyas necesidades se incorporarán en un Plan que será conocido y aprobado por las máximas autoridades de las instituciones y comunicar al Ministerio del Trabajo para su seguimiento";
19. Las demás establecidas en este Código, su reglamento general y ordenamiento jurídico vigente.

Sección segunda - Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano

Art. 265. El Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de este Libro.

Del desarrollo organizacional

Art. 266. Del Desarrollo Organizacional.- El desarrollo organizacional busca mejorar la eficiencia de las instituciones públicas a largo plazo, mediante intervenciones constructivas en los servicios, procesos y estructuras orgánicas, logrando que las y los servidores públicos se desarrollen, aprendan y se adapten a los constantes cambios de su entorno, de una manera planificada.

Art. 267. Obligatoriedad del Desarrollo Organizacional.- El Ministerio rector del Trabajo diseñará y vigilará el cumplimiento de los criterios de desarrollo organizacional de las instituciones del Estado, el cual será de aplicación obligatoria en todas las entidades, instituciones, organismos, empresas y personas jurídicas reguladas en este Libro.

Art. 268. De la estructura orgánica institucional.- Las estructuras orgánicas de las instituciones públicas se diseñarán o rediseñarán de conformidad a sus competencias, atribuciones, facultades, procesos, productos y servicios legalmente atribuidos, garantizando su gestión desconcentrada, sustentados en las normas, instrumentos y herramientas que para este efecto emita el Ministerio rector del Trabajo y bajo criterios de racionalidad, consistencia y sostenibilidad fiscal.

El diseño de los servicios y procesos definirá especificaciones técnicas e indicadores de medición de desempeño y calidad que permitan evaluar sus resultados, de conformidad a las normas que para este efecto emita la Secretaría Nacional de la Administración Pública.

Art. 269. De la estructura del sistema integrado de desarrollo del talento humano.- El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público, está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; selección de personal; desarrollo de carrera; evaluación del desempeño; y, formación y capacitación.

Del subsistema de planificación del talento humano

Art. 270. Del subsistema de planificación del talento humano.- Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación actual y proyectada del talento humano, a fin de garantizar la cantidad de servidoras y servidores públicos que requiere la institución, en función de la estructura orgánica institucional.

Art. 271. De la planificación institucional del talento humano.- Las unidades de administración del trabajo y talento humano estructurarán y elaborarán la planificación del talento humano, en función de los productos y servicios establecidos en la estructura orgánica institucional; así como, de los planes, programas y proyectos a ser ejecutados.

Las instituciones del Estado, remitirán al Ministerio rector del Trabajo para su aprobación, la planificación institucional del talento humano para el siguiente ejercicio fiscal, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las directrices para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente.


Si la planificación del talento humano del último ejercicio fiscal no tiene variación y no incide en el presupuesto institucional del siguiente ejercicio fiscal, no deberá ser actualizada o expedida nuevamente.

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

En la planificación del talento humano, se considerará el porcentaje mínimo de servidoras públicas en las actividades, ocupaciones y/o profesiones con menor presencia de mujeres, hasta alcanzar equidad de género, de conformidad a lo establecido por el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 272. De la creación de puestos de trabajo. - El Ministerio rector del Trabajo aprobará la creación de puestos a solicitud de la autoridad nominadora de las instituciones del Estado, contando con el informe de las unidades de administración del trabajo y talento humano, sustentados en los resultados de la planificación del talento humano institucional aprobada, el cual requerirá del criterio favorable del Ministerio de Finanzas en el caso de que afecte la masa salarial o no se cuente con los recursos necesarios.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas, no necesitarán la aprobación del Ministerio rector del Trabajo, ni del dictamen del Ministerio de Finanzas cuando no formen parte del Presupuesto General del Estado; sin embargo, cumplir con las normas técnicas que estos emitan.

Art. 273. De la supresión de puest  El proceso de supresión de puestos procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas de las instituciones del Estado. Se realizará con la intervención de los Ministerios de Relaciones Laborales, de Finanzas; y, la institución o entidad objeto de la supresión de puestos.

Este proceso se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, en base de los resultados obtenidos en los planes de optimización y racionalización previstos en la planificación del talento humano aprobada y previo auditoría de trabajo que sustente el informe de que ciertos puestos no son necesarios para el funcionamiento institucional. En caso de puestos vacantes que deben ser suprimidos por las razones señaladas no requerirá el dictamen presupuestario del Ministerio de Finanzas.

La supresión de puesto implica la eliminación de la partida respectiva y la prohibición de crearla nuevamente durante dos años.

El cambio de denominación no significa supresión del puesto.



La entidad que suprima puestos, no podrá celebrar contratos ocasionales en el ejercicio fiscal en curso, para ejercer las mismas funciones.

Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo o hija, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad o enfermedad catastrófica. Tampoco se considerarán los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido.

Art. 274. Actividades formativas laborales o pasantías. Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad.

Así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria.

Por estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, caracterizan por tener una duración limitada y podrán percibir un reconocimiento económico, de conformidad con lo previsto en este Código y las normas técnicas del Ministerio rector del Trabajo.

Del subsistema de clasificación de puestos

Art. 275. Del Subsistema de clasificación de puestos.- Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las instituciones del Estado reguladas en este Libro.

El análisis y descripción de puestos señalarán la denominación, misión, actividades para el logro de productos y servicios, perfil de requerimientos de instrucción formal y experiencia; y, las destrezas y habilidades requeridas para el ejercicio de un puesto.

La valoración de puestos se fundamentará en los factores de conocimientos, experiencia, complejidad y responsabilidad necesarios para determinar la clasificación de un puesto de un puesto dentro de la escala de remuneraciones del servicio público.

Art. 276. Obligatoriedad del subsistema de clasificación.- El Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración, a propuesta de la Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público, aprobará la clasificación de puestos del servicio público y sus reformas; y vigilará su cumplimiento. Es de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los

presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de talento humano de la entidad.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

Art. 277. De los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos.- Las instituciones, entidades y organismos del sector público regulados en este Libro, a través de las unidades de administración del trabajo y talento humano, elaborarán y administrarán los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos, en el marco de las resoluciones del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración, los mismos que serán aprobados por el Ministerio rector del Trabajo.

El manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional, será de uso obligatorio para la administración de los subsistemas de selección de personal, evaluación del desempeño, capacitación y carrera administrativa.

Las denominaciones de puestos, grupos ocupacionales, rol del puesto y remuneración mensual unificada determinadas en los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos, se describirán en todo movimiento de personal, contratos ocasionales, rol de pago y presupuestos de gastos de personal.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

Subsistema de selección de personal

Art. 278. Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

Art. 279. De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones del Estado reguladas en este Libro, que cuenten con más de veinticinco servidoras o servidores públicos en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad y con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta alcanzar al menos el cuatro por ciento (4%) del total de servidores o servidoras públicos.

A las servidoras y servidores públicos con discapacidad o enfermedades catastróficas, ingresarán al servicio público sin ningún tipo de discriminación, asegurando las condiciones



de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior en calidad de trabajadores sustitutos, a lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del cuatro por ciento (4%).

No se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio rector del Trabajo, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el organismo competente, esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio rector del Trabajo, el cual será destinado única y exclusivamente a fortalecer el sistema de inspección del trabajo y servicio público; y, el restante cincuenta por ciento (50%) ingresará al organismo competente para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la ley que regula los derechos de las personas con discapacidad.

El Ministerio rector del Trabajo, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en las instituciones que conforman la administración pública.

Art. 280. Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto de trabajo en el servicio público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos, el cual se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna.

Para el proceso de selección, las unidades de administración del trabajo y talento humano incorporarán medidas de acción afirmativa a fin de asegurar condiciones y oportunidades para asegurar la igualdad real entre hombres y mujeres en el ingreso al servicio público. La convocatoria debe considerar obligatoriamente las prohibiciones de discriminación reguladas en el Libro I de este Código.

La calificación en los concursos de méritos y oposición debe hacerse con parámetros objetivos, y en ningún caso, las autoridades nominadoras podrán intervenir de manera directa, subjetiva o hacer uso de mecanismos discrecionales. Este tipo de irregularidades invalidarán los procesos de selección de personal.

Durante la calificación de los concursos de méritos y oposiciones, se otorgará un puntaje adicional a los aspirantes que demuestren haber sido acreedores a un reconocimiento dentro del Programa Nacional de Reconocimientos a la Excelencia Académica.

Art. 281. De los puestos vacantes. - Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, este Libro y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados conforme la Norma Técnica que expone para el efecto el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 282. Designación de la o el ganador del concurso. - La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme el acta de ganador de concurso de méritos y oposición emitido por el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 283. De los ascensos. - Los ascensos se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en el que se evaluará primordialmente la eficiencia de las servidoras y los servidores y, complementariamente, los años de servicio. Se deberá cumplir con los requisitos establecidos para el puesto.

Del subsistema de la carrera del servicio público

Art. 284. El subsistema de la carrera del servicio público.- Es el conjunto articulado y coordinado de políticas, normas, procedimientos y métodos que rigen el ingreso, permanencia, ascenso, formación, expectativas de progreso profesional, salida y jubilación del trabajo y empleo público, garantizando el ejercicio de los derechos laborales de las y los servidores públicos.

Art. 285. Del desarrollo del subsistema de carrera administrativa.- Se garantizará el desarrollo de las y los servidores públicos dentro de una estructura de posiciones remunerativas secuenciales a través de grupos ocupacionales establecidos en los grados de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

El ascenso o desarrollo vertical será a través de concursos de méritos y oposición públicos, mientras que la promoción o desarrollo horizontal de las y los servidores será a través de concursos de méritos y oposición internos, mediante bandas remunerativas de conformidad a los resultados de la evaluación del desempeño de sus puestos de trabajo, trayectoria laboral, tiempo de servicio en su puesto, capacitación y niveles de contribución excepcionales a la gestión institucional, de acuerdo a las disposiciones de la Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público, aprobadas Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.

Art. 286. Requisitos para el ingreso.- Para el ingreso de las y los servidores a la carrera del servicio público, además de cumplir con los requisitos previstos en esta Ley, se requiere:

1. Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios exigibles para el desempeño del puesto;
2. Haber sido declarado ganador del concurso de méritos y oposición, lo que debe constar en el acta respectiva; y,
3. Haber sido posesionado en el cargo.

Del subsistema de evaluación del desempeño

Art. 287. Subsistema de evaluación del desempeño.- Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en la medición de indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión institucional, al desarrollo de los conocimientos, destrezas y habilidades de las y los servidores públicos, la eficiencia y el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios, los niveles de satisfacción de los usuarios internos y externos y el cumplimiento de normas internas que regulan los comportamientos laborales en las instituciones, entidades u organismos señalados en este Libro.

Art. 288. De la planificación de la evaluación.- El Ministerio rector del Trabajo y Unidades De Administración Del Trabajo Y Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con la norma técnica que expedirá para tal propósito el ente rector del Trabajo.

Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores públicos que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en este Libro.

Art. 289. Escala de calificaciones.- El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

1. Excelente;
2. Muy Bueno;
3. Satisfactorio;
4. Regular; e,
5. Insuficiente.

El proceso de evaluación de las y los servidores públicos, así como los factores, sub-factores y la metodología a aplicarse serán establecidos por el Ministerio rector del Trabajo, en el marco de la resolución aprobada por el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.

Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días, quien podrá solicitar por escrito y fundamentadamente, la reconsideración y/o recalificación; decisión que corresponderá a la autoridad nominadora, quien deberá notificar por escrito a la o el servidor público evaluado en un plazo máximo de ocho días con la resolución correspondiente.

El proceso de evaluación será recalificado por un tribunal de apelaciones que será integrado de conformidad a lo que se establezca en la Norma Técnica expedida por el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 290. De los objetivos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño de las servidoras y servidores públicos debe propender a respetar y consagrar los objetivos establecidos en el presente Libro.

1. La evaluación del desempeño servirá de base para:
2. La promoción y ascenso de las servidoras y servidores públicos;
3. La concesión de estímulos contemplados en este Libro y otras disposiciones, tales como licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción; y,

4. La identificación de las falencias a ser subsanadas por los programas de formación y capacitación.

Art. 291. Efectos de la evaluación.- La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente por dos ocasiones consecutivas luego de haber participado de los programas de formación establecidos para su mejoramiento, será **destituido** de su puesto, previo el respectivo procedimiento disciplinario que se efectuará de manera inmediata.

La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses, y si nuevamente mereciere la misma calificación, dará lugar a que sea destituido bajo el mismo procedimiento previsto en el primer inciso.

La evaluación la efectuará la o el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora.

La servidora o servidor calificado como excelente o muy bueno, será considerado para el reconocimiento o concesión de estímulos establecidos en este Libro, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño.

Para las y los servidores calificados como satisfactorios y regulares se organizarán programas específicos de capacitación, a fin de elevar los niveles de conocimiento.

Del subsistema de **formación y capacitación**

Art. 292. De la Formación de las y los servidores públicos.- La formación es el subsistema de estudios de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la base de conocimientos y capacidades que permitan a los servidores públicos **de nivel profesional y directivo** obtener y generar conocimientos científicos y realizar investigación aplicada a las áreas de prioridad para el país, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

Art. 293. Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, **calidez**, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos en ejercicio pleno de sus derechos.

Art. 294. De la programación institucional de la formación y capacitación.- Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, las instituciones públicas garantizarán y financiarán la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de formación y

capacitación, que se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público.

Las Unidades De Administración Del Trabajo Y Talento Humano, son las responsables de la formulación de los programas institucionales de formación y capacitación sobre la base de los resultados de la evaluación del desempeño en sus puestos de trabajo y sus niveles de contribución en la generación de productos y servicios y la satisfacción de sus usuarios internos o externos, para lo cual, realizarán el seguimiento sistémico de sus resultados.

Se prohíbe a las y los servidores públicos participar en eventos de capacitación más de una vez sobre un mismo tema, dentro de un período de dos años, salvo el caso de que se haya modificado la normativa, metodologías, procedimientos e instrumentos de aplicación.

Art. 295. De la gestión institucional de la capacitación. Las Unidades De Administración Del Trabajo Y Talento Humano planearán y gestionarán los eventos de capacitación, a través de la prestación de servicios proporcionados por la Red de Capacitación de los Servidores Públicos, calificados por cada institución pública y subidos a la plataforma informática que para este efecto administre el Ministerio rector del Trabajo.

En aquellas instituciones, entidades, empresas, organismos, personas jurídicas reguladas por este Libro, que cuenten con unidades encargadas de la capacitación, éstas serán las responsables de la planeación y gestión de los planes de formación y capacitación institucionales.

Art. 296. De los efectos de la capacitación.- La capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de capacitación.

Art. 297. Incumplimiento de obligaciones.- En caso de que la servidora o servidor público cese en su puesto en los casos previstos sea por renuncia o destitución; y no pueda cumplir con la obligación establecida en el presente libro, o haya reprobado en sus estudios, la autoridad nominadora dispondrá la adopción de las medidas administrativas o judiciales a que hubiere lugar, estará obligado a reintegrar a la institución respectiva el valor total o la parte proporcional de lo invertido en su formación o capacitación, en un plazo no mayor a 60 días, pudiendo dichos valores cobrarse por parte de la Contraloría General del Estado a través de la jurisdicción coactiva o el Ministerio rector del Trabajo por la misma vía.

Art. 298. Del pago de viáticos por capacitación.- Las servidoras y los servidores públicos que por sus conocimientos y experiencia, sean requeridos para colaborar en calidad de profesores,

facilitadores o instructores en eventos de capacitación, en una localidad distinta al lugar habitual de su trabajo, tendrán derecho a percibir los viáticos correspondientes.

Título IV. Del control y determinación de responsabilidades.

Art. 299. Del control.- El Ministerio rector del Trabajo, de conformidad a lo prescrito en este Libro, establecerá un sistema de evaluación y control de la gestión de las instituciones del Estado, en materia de desarrollo institucional, talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios y más derechos regulados en el presente Libro.

El Ministerio rector del Trabajo expedirá para este efecto la norma correspondiente, la misma que se acogerá a las resoluciones aprobadas por el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.

Art. 300. De la determinación de responsabilidades.- El Ministerio rector del Trabajo emitirá la resolución de determinación de responsabilidades administrativas cuando en la gestión de desarrollo institucional, talento humano, remuneraciones e ingresos complementarios por parte de las instituciones del Estado, no hayan cumplido con este Libro, su reglamento general y normativa que regule la materia, expedida por los organismos de regulación y control en el marco de sus competencias.

Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa derivada del régimen disciplinario, el Ministerio rector del Trabajo de existir incumplimientos de la normativa legal que impliquen responsabilidades administrativas o civiles e indicios de responsabilidad penal, remitirá a la Contraloría General del Estado y/o a la Fiscalía General del Estado para los fines de su competencia.

Art. 301. De las sanciones administrativas.- Como resultado de la resolución de responsabilidades administrativas, el Ministerio rector del Trabajo solicitará a la autoridad nominadora la aplicación de la sanción disciplinaria correspondiente.

Art. 302. Incumplimiento de las resoluciones del Ministerio rector del Trabajo.- Las autoridades nominadoras de las instituciones del Estado que comprometan recursos de carácter económico relacionados con gastos de personal, al margen de las políticas y resoluciones emitidas por el Ministerio rector, serán destituidas y responsables personal y pecuniariamente, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales a las que hubiere lugar. Será nulo cualquier decreto, acuerdo o resolución que viole esta norma.

Las entidades ejecutarán el derecho de repetición contra la o el servidor responsable, de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.

El incumplimiento de las políticas, normas e instrumentos técnicos por parte de las instituciones del Estado, será sancionado inmediatamente por el Ministerio rector del Trabajo y comunicado a la Contraloría General del Estado, a efectos de que se determinen las responsabilidades y sanciones a que hubiere lugar.

La servidora o servidor, que permita el ingreso o ascenso de personas en el servicio público, sin que se haya efectuado el respectivo concurso de méritos y oposición o que habiendo sido advertido por autoridad competente, los ubique remunerativamente en un grado que no corresponda, omitiendo las normas técnicas que para el efecto emita el Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público, así como la autoridad competente de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales que en conocimiento de uno de estos hechos, no adopte las acciones correctivas pertinentes, incurrirán en responsabilidades administrativas, civiles y penales, sin perjuicio de otras acciones que el organismo contralor determine.

La responsabilidad civil por el daño patrimonial que se cause a la institución implica también la devolución de lo indebidamente pagado en forma solidaria entre la autoridad nominadora y el beneficiario.

Disposiciones de aplicación general para el sector público

Art. 303. El monto de la indemnización, por supresión de partidas del personal de las instituciones, entidades y organismos regulados en este Libro, será igual al beneficio por jubilación.

A las y los servidores que laboren en la Provincia de Galápagos, en virtud de su régimen especial, se les pagará por los conceptos señalados en el inciso anterior, por una sola vez, conforme al siguiente mecanismo:

1. A fin de obtener el monto correspondiente al piso se observará lo siguiente:
 - a) Se obtendrá la diferencia del costo de la canasta básica familiar de la Provincia de Galápagos con respecto a la canasta básica familiar del Ecuador continental;
 - b) Una vez obtenida esta diferencia en forma porcentual, se multiplicará dicho porcentaje por el valor de salarios básicos unificados del trabajador privado en general;
 - c) El valor resultante de esta segunda operación se sumará al valor de cinco salarios básicos unificados del trabajador en general, estableciéndose así el valor a pagarse por cada año;
 - d) el valor obtenido se multiplicará por el número de años de servicio en el sector público;

2. El valor final, no podrá superar en ningún caso el monto resultante de aplicar el siguiente mecanismo:
- a) La diferencia obtenida en la letra a) del inciso anterior, en forma porcentual, se multiplicará por el valor de ciento cincuenta salarios básicos del trabajador privado en general;
 - b) El valor resultante de esta operación se sumará al valor de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en general.
 - c) Los servidores públicos que, por mandato de lo dispuesto en la Constitución de la República, pasen de estar sujetos al Código Integral del Trabajo, se les reconocerá la jubilación patronal a que tienen derecho conforme establece el régimen patronal privado si, a la vigencia de la actual Constitución, tenían más de trece años de servicios en el sector público.

Art. 304. El contenido de este Libro es de carácter obligatorio, complementaria y supletoriamente, para los otros regímenes de administración de personal que tienen sus propias regulaciones y que no se encuentren normadas.

Art. 305. Se prohíbe a las instituciones del Estado reguladas en este Libro, por cualquier mecanismo, modo o circunstancia, fijar sistemas o escalas remunerativas o incrementar los valores actuales de los mismos, sin autorización del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración; así como la creación o establecimiento de asignaciones complementarias, compensaciones salariales, beneficios adicionales o bonificaciones especiales, en general cualquier tipo de erogación adicional a lo previsto en este cuerpo legal, sea ésta en dinero o en especie.

Igual prohibición tendrán las instituciones públicas respecto al contenido de la contratación colectiva, cuyos componentes remunerativos no podrán ser incrementados, sujetándose para estos casos a los pisos y techos y demás directrices que en esta materia emita el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración, en el marco de los acuerdos establecidos en la Comisión Sectorial del Trabajo en el Sector Público.

Art. 306. Los gerentes administradores y quienes ejerzan la representación legal en las entidades y empresas públicas o sociedades mercantiles en las que el Estado o sus instituciones tengan mayoría accionaria, comprendidas en este Libro, tendrán siempre la calidad de mandatarios con poder para representar a la organización, serán personal y pecuniariamente responsables por los actos y contratos que suscriban o autoricen; y, no podrán bajo ningún concepto beneficiarse de las cláusulas de la contratación colectiva, ni percibir otros emolumentos, compensaciones, bonificaciones o retribuciones bajo ninguna otra denominación, que no sean exclusivamente honorarios o remuneración de ser el caso.

Art. 307. Las servidoras y servidores que cesen en funciones por renuncia voluntaria legalmente presentada y aceptada, a partir del quinto año de servicio prestado en la misma institución, percibirán a más de la liquidación de haberes, una compensación económica, de acuerdo a las regulaciones y los montos que para el efecto expone el Ministerio rector del Trabajo.

Las servidoras o servidores en contra de los cuales se encuentre sustanciándose un sumario administrativo y que presentaren su renuncia, no podrán acogerse a esta compensación, salvo que fuere exento de responsabilidad al concluir el trámite del mismo.

Art. 308. Las instituciones del sector público están obligadas a implementar dentro de sus instalaciones, la infraestructura física necesaria que permita el fácil acceso y movilidad de las personas con discapacidades, así como a priorizar su atención.

Art. 309. Las personas que por norma legal vigente a la fecha de su establecimiento han sido beneficiarios de pensiones vitalicias, las seguirán percibiendo en el valor nominal del último mes anterior a la vigencia de este Libro.

Libro III - Del trabajo en relación de dependencia en el sector privado

Art. 310. Ámbito de este Libro.- Las disposiciones de este Libro regulan únicamente las relaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras, y empleadoras y empleadores del sector privado y las relaciones laborales en el sector público que expresamente se sujeten a estas disposiciones. Se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, dentro del territorio nacional.

Art. 311. Leyes Supletorias.- En todo lo que estuviere expresamente previsto en este Libro, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

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

Título I -Del contrato Individual de trabajo

Capítulo I- De la naturaleza del contrato individual de trabajo y sus efectos

Art. 312. Contrato individual de trabajo.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona natural, denominado trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo dependencia y por cuenta de una persona natural o jurídica denominada empleador, por una remuneración fijada en el mismo convenio, la ley, el contrato colectivo de trabajo o la costumbre.

Art. 313. Concepto de trabajadora y trabajador.- Es la persona natural que, libre y voluntariamente, se obliga a prestar, por cuenta ajena, sus servicios de carácter intelectual o material, en forma personal, directa y bilateral, al empleador, bajo una relación de dependencia jurídica a cambio de una remuneración.

Se entenderá por dependencia jurídica aquella por el cual el empleador o empleadora dirige la ejecución del trabajo, ordena el cumplimiento de órdenes, disposiciones, reglas y normas en materia laboral, 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 los derechos del trabajador.

También se consideran trabajadora o trabajador dependiente, para los efectos de este Código, toda persona que, teniendo participación en el capital social de una empresa o integrando una sociedad, preste sus servicios lícitos y personales en la misma, de forma habitual, con sujeción a órdenes, direcciones o instrucciones para el cumplimiento de sus actividades.

Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común. Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empleadora el mandatario será considerado como trabajador.

Art. 314. Presunción de la existencia de la Relación Jurídica de Dependencia.- Se presume la existencia de una relación de dependencia de quien presta habitualmente sus servicios y la persona que recibe o se beneficia directamente de los mismos cuando en dicha relación se hayan justificado dos o más indicios de relación de dependencia tales como:

1. Realizar el trabajo con frecuencia regular, bajo instrucciones y supervisión de otra persona;
2. Integrar a la persona trabajadora en la organización del empleador o empleadora;
3. Ejecutar el trabajo personalmente, dentro de una jornada o lugar determinado y realizando una actividad habitual y propia del que se beneficia;
4. Mantener continuidad en la relación de trabajo, o requerir la disponibilidad del trabajador o trabajadora;
5. Suministrar herramientas, materiales o maquinarias por parte de la persona que se beneficia del trabajo;
6. Pagar periódicamente, que constituya la fuente de ingresos del trabajador o trabajadora;
7. Incluir pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;
8. Reconocer el descanso semanal y las vacaciones anuales;
9. Continuidad en la ejecución de la prestación del servicio lícito y personal con la provisión por la parte empleadora de los medios de las tecnologías de la información y la comunicación, de dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

En caso que se presenten los elementos que permitan presumir la existencia de la relación jurídica de dependencia se produce como efecto procesal la inversión compensatoria de la carga de la prueba. Siempre que una persona se beneficie del trabajo de una o un adolescente, se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

La presunción de la relación jurídica de dependencia podrá ser establecida por la autoridad administrativa o judicial competente.

Art. 315. Simulación contractual.- Se considerará como simulación contractual, para los efectos legales pertinentes, toda práctica encubierta o fraudulenta que impida, dificulte u oculte el hecho de la existencia de una relación de carácter laboral mediante contratos o actos civiles, comerciales o mercantiles, que creen figuras ficticias de supuestos trabajadores o trabajadoras autónomas y/o mediante contratos de trabajo con terceras personas que oculten o desvirtúen la relación de trabajo directa con quien se beneficia de sus servicios, privando a la persona trabajadora de sus derechos laborales. Esta práctica ilegal, independientemente de las sanciones a que hubiere lugar de conformidad con la legislación

nacional, constituye una violación a las normas de este Código, y la o el empleador que incurriere en estas prácticas estará obligado a pagar a la persona trabajadora los valores que, por derechos laborales, dejó de percibir, con los recargos, costas e intereses a que hubiere lugar.

Art. 316. Concepto de Empleadora o Empleador.- Es la persona natural o jurídica por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta del servicio por uno o más trabajadores o trabajadoras de forma directa y bilateral.

Art. 317. Capacidad para contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todas las personas que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse.

Las y los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo en calidad de trabajadoras o trabajadores, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración, de conformidad a lo establecido en la Constitución de la República, este Código y otras normas de la materia, así como las personas privadas de la libertad de conformidad con este Código.

Art. 318. Regulación de los contratos individuales de trabajo.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley y la costumbre. Todo aquello que se acuerde contra cualquier disposición de este Código, se entenderá como no escrito.

Art. 319. Divergencias entre las partes.- En caso de divergencias entre empleadora o empleador y trabajadora o trabajador respecto de la remuneración acordada o de la clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, dichos hechos se determinarán, por la última remuneración completa percibida por la o el trabajador, y por las funciones, obra o servicios prestados durante el último mes.

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

Art. 320. Derechos exclusivos de la o el trabajador.- La o el empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por la o el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero la o el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

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



Capítulo II - De las clases de contratos individuales de trabajo

Art. 321. Clasificación.- El contrato individual de trabajo puede ser de las siguientes clases.

1. Expreso y tácito. El contrato expreso puede ser escrito o verbal;
2. Plazo indefinido, a plazo excepcional, ocasional, de temporada y eventual;
3. Por obra cierta, a destajo, por tarea y obra o servicio determinado dentro del giro del negocio;
4. Contrato de enganche dentro o fuera del país;
5. De jornada completa o contrato de jornada parcial;
6. A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
7. De Equipo de Trabajo

Art. 322. Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los contratos individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos, sin detrimento de las disposiciones de este Código más favorables a la relación laboral.

Art. 323. Autoridad competente y registro.- Los contratos de trabajo deberán ser registrados por la o el empleador ante la autoridad administrativa de trabajo con jurisdicción en el lugar en el que preste sus servicios la o el trabajador, dentro de los quince (15) días siguientes a la suscripción; y, en el caso de ser observada alguna de sus cláusulas, tendrá quince días plazo adicionales, para enmendar dichas observaciones. Los contratos constarán en un libro especial, pudiéndose conferir copia certificada de los mismos en cualquier momento y a la persona que lo solicite.

El incumplimiento de la obligación señalada en el inciso anterior, será sancionado por el Inspector Provincial del Trabajo, con multa que se le impondrá a la o el empleador, equivalente a cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de retraso en el registro, con multa del cinco (5%) por ciento de la remuneración básica unificada del trabajador en general, por mes de retraso y hasta un máximo de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general; sanciones que no le relevan a la o el empleador de la obligación del registro del contrato de trabajo.

La o el trabajador en general y la o el trabajador adolescente en particular, podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.

Siempre que las partes contratantes, por mutuo acuerdo convengan en modificar las condiciones contractuales esenciales del contrato de trabajo, esto es: cambios de puesto o de funciones, cambios de jornada u horarios de trabajo, cambios de lugar de trabajo, deberán suscribir una adenda al contrato principal de trabajo que hayan celebrado inicialmente, mismo que se registrará conforme lo dispuesto en este artículo. No podrá convenirse condiciones que vayan en detrimento o perjuicio de la o el trabajador, tales

como disminución en la remuneración o cambio de funciones para las cuales, no esté preparado la o el trabajador.

Art. 324. Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La identificación de las partes que contratan;
2. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
3. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, entre otras;
4. El valor y la forma de pago de la remuneración;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Tiempo de duración del contrato;
7. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo o lugar en donde debe reportarse la o el trabajador;
8. Lugar y fecha de celebración; y,
9. Los demás acuerdos convenidos por las partes.

Art. 325. Contratos escritos.- El contrato de trabajo deberá ser celebrado por escrito, en los siguientes casos:

1. Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte o de una profesión determinada;
2. Los a destajo o por tarea;
3. Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.
4. Los contratos en los que se estipule jornadas diferentes a la jornada ordinaria de trabajo;
5. Los ocasionales, eventuales, de temporada, y los de plazo fijo excepcional;
6. Los contratos de modalidades especiales de trabajo;
7. Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años y con personas privadas de la libertad; y,
8. En general, los demás que se determine en la ley.

La falta de celebración por escrito de estos contratos, será sancionada como una infracción laboral muy grave, por la o el Inspector Provincial de Trabajo y Servicio Público, y se le impondrá al empleador una multa equivalente a cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.

Art. 326. Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando la o el empleador y la o el trabajador convienen las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.



A falta de contrato, se considera como relación de trabajo tácita, toda relación en la cual la o el trabajador desarrolle labores a favor de la o el empleador, y se presenten los elementos constitutivos del contrato de trabajo, aunque tuviera otra forma o denominación contractual.

Art. 327. Condiciones del contrato tácito.- En los contratos individuales de trabajo que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los contratos colectivos y los usos y costumbres del lugar, de la industria o trabajo de que se trate.

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

Art. 328. Contrato a plazo indefinido.- El contrato individual a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

1. Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad del empleador;
2. Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
3. Los de aprendizaje; y
4. Los demás que determine la ley.

Se entenderá que se trata de un contrato a plazo indefinido, además, cuando, debiendo haber sido celebrado un contrato por escrito, de conformidad con este código, se haya omitido esa formalidad, o cuando la o el empleador no haya notificado con la terminación conforme lo dispuesto en este Código.

Art. 329. Período a prueba.- En todo contrato indefinido celebrado por escrito, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de treinta días y será registrado en el sistema informático que el Ministerio rector del Trabajo habilite para este efecto. Deberán además observarse las siguientes reglas:

- a) No podrá establecerse más de un periodo de prueba entre el mismo trabajador o trabajadora y empleador o empleadora.
- b) Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por terminado libremente el Contrato.
- c) El empleador o empleadora no podrá mantener simultáneamente trabajadores o trabajadoras con periodo a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores y trabajadoras.

- d) Sin embargo, los empleadores y empleadoras que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje indicado durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.
- e) Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje señalado no se aplicará con respecto a todos los trabajadores o trabajadoras de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadoras y trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

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

Art. 330. Contratos eventuales.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración del mismo.

También se podrá celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales de la o el empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días y en estos casos la remuneración que se pague, tendrá un incremento del treinta y cinco por ciento del valor hora de la Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General o de la mínima sectorial al que corresponda la actividad de la o el trabajador, rubro que será considerado para el pago de las remuneraciones adicionales y vacaciones. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios de la o el trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

La o el empleador no estará obligado a pagar el incremento del treinta y cinco por ciento de la remuneración, cuando se trate de trabajadoras o trabajadores que reemplacen por motivos de licencia, maternidad, enfermedad o vacaciones, salvo que esta circunstancia se prolongue por más de doce meses. La relación se mantendrá por el tiempo necesario hasta que se reincorpore la o el trabajador al cual se reemplaza.

En los contratos de trabajo eventuales discontinuos, que necesariamente se celebrarán por escrito y por una sola vez, dentro del período anual de contratación, se señalará expresamente las circunstancias especiales que motivan la contratación de trabajadoras o trabajadores, los días y horarios de labores y la determinación exacta del plazo de la contratación, que en ningún caso podrá ser mayor de ciento ochenta días dentro de un período de trescientos sesenta días, plazo a cuyo vencimiento, terminará el contrato sin que se requiera formalidad alguna, ni aun, la suscripción del acta de finiquito, siendo necesario únicamente que en el rol de pagos se desglosen todos los rubros a los que la o el trabajador tiene derecho. De mantenerse la relación laboral, se entenderá a la misma como de plazo indefinido.

Ninguna empleadora o empleador podrá mantener simultáneamente más de un veinte por ciento del total de sus trabajadoras o trabajadores bajo modalidad de contrato eventual discontinuo, y, si por cualquier razón se excediere el porcentaje indicado, automáticamente se entenderán como contratos a plazo indefinido el porcentaje excedente de trabajadoras o trabajadores en orden cronológico de contratación.

Art. 331. Contratos Ocasionales.- Son contratos ocasionales aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un periodo de trescientos sesenta días. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del treinta y cinco por ciento del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Ninguna empleadora o empleador podrá mantener simultáneamente más de un veinte por ciento del total de sus trabajadoras o trabajadores bajo modalidad de contrato ocasional, y, si por cualquier razón se excediere el porcentaje indicado, automáticamente se entenderán como contratos a plazo indefinido el porcentaje excedente de trabajadoras o trabajadores en orden cronológico de contratación.

Art. 332. Contratos de Temporada.- Son contratos de temporada aquellos que, en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empleadora o empleador y una trabajadora o trabajador o grupo de trabajadoras o trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos, periódicos acíclicos. Estos contratos gozan de estabilidad.

Se entiende la estabilidad como el derecho de las y los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios, con la debida anticipación, en cada temporada que se requieran. Se



configurará el despido intempestivo si no fueren llamados y tendrán derecho al pago de las indemnizaciones previstas para el efecto en este Código.

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.

Corresponde a las Inspectorías Provinciales de Trabajo y Servicio Público, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos y determinar la sanción correspondiente en el caso de reconocer el abuso o simulación de éstos contratos.

Art. 333. Contrato de Plazo Fijo Excepcional.- Se podrá celebrar contratos de trabajo a plazo fijo de duración menor a un año y máximo de hasta tres años, y en caso de proyectos estratégicos del Estado hasta un máximo de cinco años, cuando la o el empleador haya suscrito un proyecto con un tercero supeditándose el plazo del contrato de trabajo al tiempo de duración de dicho proyecto; pero siendo necesario, a la terminación de la relación laboral, que la o el empleador notifique a la o el trabajador, de conformidad a las reglas establecidas en este Código. El Ministerio rector del Trabajo expedirá el correspondiente reglamento.

En esta clase de contrato de trabajo deberá adjuntarse, para su registro, copia del contrato o convenio civil o mercantil que haya suscrito la o el empleador, en el que claramente se determine el tiempo de duración del proyecto.

El objeto del contrato civil o mercantil al que se hace referencia en los incisos precedentes no podrá incluir actividades propias del objeto social o actividad económica de la o el contratante, y no se podrá celebrar con personas naturales o jurídicas relacionadas con la o el contratante.

Art. 334. Contrato por obra cierta, por tarea o a destajo.- El contrato es por obra cierta cuando el trabajador se compromete a ejecutar una obra determinada 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. 335. 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 entregar 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. 336. Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en este Código. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

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

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

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

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

Art. 337. Contrato de trabajo para prestar servicios en lugar diverso al lugar de residencia de la o el trabajador o de enganche.- 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 Convenciones suscritas por el Ecuador en la materia, y según las siguientes reglas:
 - a) El 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 responde 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.

- b) 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 acreditare la negativa del trabajador para volver al país y que ha pagado las remuneraciones y todas las prestaciones laborales que le correspondan al trabajador.

- c) El Ministro rector de políticas públicas de Trabajo 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.

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. 338. 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 sus servicios en una jornada laboral no completa u ordinaria 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 laboral completa u ordinaria.
3. La remuneración será proporcional al tiempo de trabajo en la jornada parcial en relación 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.

Art. 339. Contrato en participación o mixta.- Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

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

Art. 340. 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. 341. 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.

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.

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.

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

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.

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

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

Art. 342. Excepción de notificación de terminación contractual.- No será indispensable notificar con la terminación de la relación laboral en los siguientes contratos:

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

Art. 343. Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo de la o el empleador y cuando, a consecuencia de ellos, la o el trabajador sufre daño personal, y estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 344. De otras relaciones laborales.- El Ministerio rector del Trabajo podrá regular aquellas relaciones laborales que no estén contempladas por este Código, conforme a la Constitución de la República e Instrumentos Internacionales, siempre que no supongan una regresión en derechos laborales.

Título II -Modalidades Especiales de Contrato de Trabajo

Capítulo I-Contrato de Aprendizaje

Art. 345. Contrato de aprendizaje.- Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra, por tiempo determinado, el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales, percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

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

Art. 346. Contenido del contrato de aprendizaje.- El contrato de aprendizaje deberá contener:

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos, al adolescente y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;
2. El tiempo de duración de la enseñanza;
3. El salario gradual o fijo que ganará la o el aprendiz; y,
4. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo de la o el empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar la o el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Art. 347. Jornada del aprendiz.- La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de trabajo adolescente, en su caso.

En los contratos de aprendizaje, el empleador establecerá los mecanismos tendentes 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 a la o el 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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 348. 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. 349. Obligaciones de la o el aprendiz.- Además de las obligaciones contenidas en este Libro para el trabajador en general, son obligaciones de la o el aprendiz:

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

Art. 350. Obligaciones de la o el empleador respecto a la o el aprendiz.- Además de las determinadas para los empleadores en general, son obligaciones de la o el empleador:

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

Art. 351. Promoción de la o el aprendiz.- La o el aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario u operaria o de obrero u obrera calificada. Si se opusiese la o el empleador, podrá pedir a la o el Inspector o Juez o Jueza del Trabajo que se le sujete a examen.

Art. 352. Porcentaje de aprendices.- En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse por lo menos el cinco (5) por ciento de aprendices y cuando más el quince por

ciento sobre el número total de trabajadores y trabajadoras. En empresas donde trabajan menos de veinte personas, es obligatorio admitir por lo menos una o un aprendiz.

La entidad pública competente para brindar capacitación y formación Profesional reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, así como el número y especialidad de los o las aprendices con discapacidades. Si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo pagará anualmente a dicha entidad 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. 353. Causas de terminación del Contrato de aprendizaje.- La o el empleador puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, previa notificación a la o el Inspector Provincial de 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; e,
- 2.- Incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

Art. 354. Causas de Terminación del Contrato de Aprendizaje por parte de la o el Aprendiz.- El o la aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo, previa notificación a la o el Inspector Provincial de Trabajo por las siguientes razones:

- 1.- Por incumplimiento del empleador de sus obligaciones;
- 2.- Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres; y,
- 3.- Por faltas graves de consideración y malos tratos irrogados por el empleador o sus familiares.

Art. 355. Indemnizaciones.- Cuando la o el empleador diera por terminado el Contrato de aprendizaje y el o la aprendiz alegara, ante jueza o juez de trabajo, que no ha incurrido en ninguna de las causas previstas para ello, el accionado deberá probarlas, de no hacerlo será condenado al pago de las indemnizaciones previstas para el despido intempestivo. La misma indemnización deberá pagar la o el empleador cuando la o el aprendiz probara haber terminado el Contrato de Aprendizaje por las causas previstas para ello en este Código.



Capítulo II - Trabajo en Domicilio y Teletrabajo

Art. 356. Trabajo en domicilio.- Trabajo en domicilio es aquel que ejecuta la o el trabajador desde el lugar de su residencia o desde un lugar libremente elegido por él, por cuenta de otro u otros de quien o quienes depende, pero sin vigilancia ni supervisión inmediata de quien le encarga el trabajo; utilizando equipos, materiales u otros elementos propios o suministrados por la o el empleador, cumpliendo con un horario y jornada de trabajo.

Art. 357. Empleadoras o empleadores en el trabajo en domicilio.- Son empleadoras o empleadores para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo en domicilio, las y los fabricantes, comerciantes, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen la remuneración a destajo, por obra o en otra forma.

Si una persona natural o jurídica, con cierta regularidad o habitualmente, vende materias primas a otra para que esta las transforme o confeccione en su domicilio o taller, para posteriormente vender dicho producto a la misma persona, para los efectos legales, se la considerará empleador a domicilio.

La o el empleador en domicilio deberá registrarse como tal ante la autoridad de trabajo competente, con la presentación de la documentación que determine su identificación, el tipo de labores que serán objeto de los contratos de trabajo en domicilio y la forma de ejecutarse y remunerarse.

Art. 358. Registro de trabajadoras o trabajadores.- La o el empleador mantendrá obligatoriamente un registro de todas las y los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, registro que contendrá la información actualizada de las y los trabajadores, sus domicilios, la naturaleza del trabajo encomendado, la especificación de la cantidad de los materiales entregados a la o el trabajador y el valor de los mismos, así como la remuneración que han de percibir. Este registro podrá ser solicitado por la o el Inspector Provincial de Trabajo para su examen en días y horas hábiles cada vez que lo juzgue necesario.

Art. 359. Fijación de Remuneraciones Mínimas Sectoriales.- Las comisiones sectoriales fijarán las remuneraciones mínimas sectoriales por día o por obra, para las y los trabajadores a domicilio, no pudiendo este, ser inferior a la remuneración básica unificada del trabajador en general, para lo cual además de las consideraciones fijadas por este Código para el efecto, se tomarán en cuenta las siguientes:

1. La naturaleza del trabajo;
2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;
3. El sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y,
4. El valor del material e instrumentos de labor necesarios al trabajador para la ejecución de su trabajo.

Art. 360. 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, entre otros necesarios para el desarrollo del trabajo.

Art. 361. 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. 362. Teletrabajo.- El teletrabajo es el trabajo en domicilio que la o el trabajador realiza mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, a través de medios proporcionados por la o el empleador y con los cuales este mantiene la conexión, permitiéndole ejercer el control y la supervisión de las labores que realiza la o el trabajador.

El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria por las partes con posterioridad. En ambos casos, la o el empleador entregará a la o el trabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e informaciones relevantes, tales como el departamento al cual está adscrito la o el trabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.

El paso al régimen del teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no altera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

Art. 363. Contenido del contrato de teletrabajo.- El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos para suscripción de los contratos individuales de trabajo, los siguientes:



- a) La especificación acerca de la propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará la o el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere;
- b) La identificación de la unidad o departamento de la empresa o empleador a la que pertenece la o el trabajador; y,
- c) La identificación del interlocutor del empleador con quien la o el trabajador deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios.

Art. 364. Presunción del Teletrabajo.- Son indicios para la presunción de teletrabajo, entre otros, la asignación del trabajo que debe realizarse, la provisión por el presunto empleador de las máquinas, implementos y métodos informáticos, la recepción, por el presunto 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. 365. Condiciones de trabajo.- Las y los trabajadores bajo este régimen, gozarán de los mismos derechos de las y los trabajadores que realizan labores comparables y que trabajan en los locales de la o el empleador. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

La o el empleador está obligado a tomar medidas para prevenir el aislamiento de la o el trabajador en relación con las otras trabajadoras o trabajadores que laboran dentro de los locales del empleador o empleadora, así como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros de trabajo, informarle sobre las directrices que imparta, y permitirle el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las y los trabajadores.

Art. 366. Carácter voluntario del cambio.- 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 disposición del cambio debe ser impartida por la o el 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 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 un motivo de terminación de la relación de trabajo, ni de modificación de las condiciones de trabajo.

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 o el empleador, a su solicitud del trabajador o trabajadora. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Art. 367. Confidencialidad.- La o el empleador es responsable de tomar las medidas apropiadas, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la o el trabajador.

La o el empleador debe informar a la o el trabajador acerca de la legislación y reglamentos de trabajo que contengan normativas referentes a la protección de datos, debiendo comunicar especialmente sobre la limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas.

Art. 368. Respeto a la intimidad de la o el trabajador.- Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de la o el trabajador, la o el empleador está en la obligación de respetar la intimidad de este y su familia, pudiendo únicamente realizar visitas al lugar, dentro del horario de trabajo de la empresa, y en presencia de la o el trabajador.

Art. 369. Equipamiento.- La o el empleador está obligado a facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos del equipamiento necesario para el teletrabajo.

La o el trabajador deberá cuidar los equipos y material facilitados por la o el empleador, utilizándolos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo.

Art. 370. Visitas.- Las autoridades competentes a petición de la o el trabajador, podrán acceder al lugar del teletrabajo, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las normativas en materia laboral. Esta visita deberá ser practicada, en el horario de trabajo de la empleadora.

Art. 371. Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo de la o el trabajador de teletrabajo no podrá exceder los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo. La carga laboral será equivalente y comparable a la de las y los trabajadores que se desempeñan en los locales de la empresa y salvo autorización expresa de la o el empleador, no se permite el trabajo en horas suplementarias.

El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.

Art. 372. Seguridad industrial y Salud ocupacional.- El empleador es responsable de la protección de la seguridad industrial y de la salud ocupacional, por ello se deberán aplicar las siguientes reglas:

1. El empleador debe informar al trabajador o trabajadora de las medidas y reglamentos de seguridad industrial y salud ocupacional, en especial sobre las exigencias relativas al uso de los equipos para realizar el teletrabajo.
2. El trabajador o trabajadora debe aplicar correctamente las medidas y reglamentos de seguridad y salud ocupacional.
- 3.- 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 trabajador o trabajadora realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y a tener efecto en los horarios fijados.
- 4.- El trabajador o trabajadora por sí o por medio del sindicato puede, a su vez, solicitar una visita de inspección.

Art. 373. Aplicación al Trabajo en Domicilio y del teletrabajo.- Corresponde a la o el empleador, realizar el análisis para la aplicación del Trabajo a Domicilio y del Teletrabajo, conforme a las disposiciones de este Código, y de acuerdo a las necesidades y tipo de trabajo que se ejecute. Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del trabajo a teletrabajo, las siguientes personas:

1. Mujeres embarazadas.
2. Mujeres en período de lactancia.
3. Personas con discapacidad.
4. Personas con enfermedades catastróficas.
5. Personas adultas mayores.

Art. 374. Derechos colectivos.- Las y los trabajadores bajo estos regímenes, tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadoras o trabajadores de la empresa.



Capítulo III - Trabajo de Agentes de Comercio o viajeros y Corredores de Seguro

Art. 375. Agentes de comercio o agentes viajeros.- Son agentes de comercio o agentes viajeros las y los trabajadores que, a nombre y por cuenta de terceras personas, sean naturales o jurídicas, cuya actividad económica principal sea el comercio, realizan operaciones comerciales de compra y venta de mercaderías, bienes y servicios, por una retribución acordada. Las o los agentes de comercio, agentes viajeros y los agentes corredores de seguros y agentes residentes se consideran trabajadoras o trabajadores privados y están sujetos a las disposiciones de este Código.

Por la naturaleza de sus actividades las y los trabajadores agentes de comercio o agentes viajeros no generarán el derecho al pago de horas suplementarias ni extraordinarias.

Art. 376. Regulación de las obligaciones de la o el empleador.- En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero o corredor de seguros o un agente residente trabajare para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de estas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas. El contrato debe ser por escrito. El riesgo de las operaciones correrá a cargo del empleador.

Art. 377. Presunción de la existencia de la relación laboral.- Hacen presumir la existencia de relación laboral, todos o uno de los siguientes elementos:

- 1.- Que el ámbito territorial o personal sea fijado por el representante legal del o de la presunta empleadora;
- 2.- Que las ventas las realice a nombre del presunto empleador y que exprese el nombre de este; y,
- 3.- Que el precio y las condiciones de la venta sean fijados por el presunto empleador.

Capítulo IV - Trabajo de Transporte en Carretera

Art. 378. Obligación de la o el empleador de transporte en carretera.- Se establece como obligación de la o el empleador, verificar que los conductores porten licencia que les faculte conducir el tipo de vehículo para el cual fue contratado, de conformidad con la Ley de la materia, bajo prevención de multa, la cual será impuesta por la Inspectoría del Trabajo.

Art. 379. Prohibición de traslado.- Las y los trabajadores que habitualmente presten sus servicios de conducción en circunscripciones territoriales determinadas, no estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a las reglas que establece este Código.

Art. 380. Jornadas especiales de trabajo.- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte en carretera, su duración no podrá exceder, incluidas horas suplementarias, de diez horas diarias, y cincuenta horas semanales, estableciéndose obligatoriamente el derecho de la o el trabajador, a un descanso de por lo menos treinta minutos, cada cuatro horas de

conducción. La o el empleador está obligado a fijar turnos y horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, siendo permitidas como jornadas de trabajo, los sábados, domingos y días de descanso obligatorio, que deberán ser aprobadas por la o el Director Zonal del Trabajo.

En caso de que la ruta de transporte a cubrir, supere las diez (10) horas, la o el empleador estará obligado a contratar a una o un conductor adicional.

Art. 381. Descanso diario y semanal.- La o el trabajador tiene derecho a tener un descanso diario de al menos diez (10) horas consecutivas antes de iniciar una nueva jornada de conducción, y goza del mismo derecho al descanso semanal obligatorio de cuarenta y ocho (48) horas consecutivas.

Art. 382. Trabajos en horas suplementarias y extraordinarias.- De haber trabajos suplementarios o extraordinarios, la o el trabajador tendrá derecho a percibir los recargos que, en cada caso, prescribe este Código.

No se considerarán horas extraordinarias ni suplementarias las que la o el conductor ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidentes de que fuera culpable.

Art. 383. Causas especiales de visto bueno.- Además de las causas generales indicadas este Código son causales de visto bueno en contra de las y los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardaguasas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

- a) Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro (24) horas;
- b) El cometimiento de una infracción sancionada como delito por la Ley de la materia de transporte;
y,
- c) Por la revocatoria o suspensión de la licencia de conducir.

Art. 384. Normas en caso de huelga.- En caso de huelga de las y los trabajadores de transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio hagan necesaria esta medida.

Art. 385. Coordinación.- El Ministerio rector las políticas públicas del Trabajo coordinará sus acciones con el organismo competente en la materia de transporte para la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones y derechos de trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores en este régimen.

Art. 386. Regulación del Organismo Competente.- El Ministerio rector del Trabajo emitirá regulación especial respecto de los aspectos excepcionales del trabajo de transporte en carretera no contemplados en este Código.

Capítulo V -Trabajo Agropecuario y Acuícola

Art. 387. Empleadora o Empleador agropecuario o acuícola.- Empleadora o empleador agropecuario es el que se dedica, por cuenta propia, al cultivo de la tierra, la crianza de ganado y/u otro tipo de actividades agrícolas o pecuarias, sea personalmente o por medio de representantes o administradores, para lo cual contrata a trabajadoras o trabajadores que realizan dichas labores. Las actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura o ganadería, no constituyen trabajo agropecuario.

El trabajo acuícola comprende las actividades y técnicas para el cultivo de especies acuáticas, tanto vegetales como animales.

Art. 388. Trabajadora o trabajador agropecuario o acuícolas.- Trabajadora o trabajador agropecuario es el que ejecuta labores agrícolas o pecuarias, por cuenta de la o el empleador agropecuario y bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración en dinero. No se considera trabajadora o trabajador agropecuario quien presta únicamente sus servicios en actividades de comercialización o industriales derivadas de la agricultura o ganadería.

El Trabajador agropecuario o de acuícolas podrá ser:

1. Por jornada esto es servicios en labores agrícolas o acuícolas, por una remuneración estipulada para cada jornada o día de trabajo, sin que por ello el contrato deje de ser por tiempo indefinido o por cualquiera de las otras modalidades contractuales previstas. El pago de la remuneración deberá hacerse por semanas, quincenas, pero no más de mensualidades.
2. Por destajo que es el realizado 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.
3. Por tareas, que es el que se realiza tareas o una cantidad de trabajo, fijada por el empleador en unidades, volumen o cualquier otra medida, las que el Inspector del Trabajo puede disminuir motivadamente.

Art. 389. Duración de la jornada del trabajo agropecuario o acuícola.- La duración de la jornada de trabajo agropecuario o acuícola, será de hasta cuarenta horas semanales, distribuidas hasta en seis días a la semana siempre que se cuente con la autorización y registro de la jornada otorgada por la autoridad de trabajo, debiendo garantizarse un descanso semanal obligatorio de 24 horas continuas. En todo lo que tiene que ver con vacaciones y demás

derechos, se observarán las disposiciones de este Código para las y los trabajadores en general.

El trabajo ejecutado por la o el administrador de hacienda, mayordomo o quien haga sus veces, por la naturaleza de sus actividades no generará el derecho al pago de recargos por horas suplementarias; y la vivienda o alimentación que se le otorgue no serán considerados como parte de la remuneración.

Art. 390. Obligaciones de la o el trabajador agropecuario o acuícola.- Son obligaciones de la o el trabajador agropecuario:

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses de la o el empleador;
2. Devolver los útiles y herramientas que le hubieren entregado;
3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;
4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor;
5. Prestar sus servicios aún en días de descanso obligatorio en aquellas tareas que por su naturaleza y peculiaridades propias de la actividad, no sean susceptibles de aplazamiento; y,
6. Trabajar en horas suplementarias, percibiendo sus remuneraciones con los recargos de ley, en las cosechas y traslado de ganado y cualquier acción para prevenir la vida de los semovientes, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

Art. 391. Prohibición a las y los empleadores agropecuarios o acuícolas.- Está prohibido a las y los empleadores:

1. Obligar a las y los trabajadores agropecuarios o acuícolas a venderles los animales que posean y los productos de éstos;
2. Obligar a las y los trabajadores agropecuarios o acuícolas a que abonen con sus animales los terrenos en donde se ejecuta la labor;
3. Se prohíbe pactar el pago de la remuneración contra resultados.
4. Obligar a las y los trabajadores a laborar en jornadas suplementarias, sin su consentimiento; y, en caso de trabajar en jornadas suplementarias, no pagarles los recargos de Ley; y,
5. Beneficiarse de los servicios de los familiares de la o el trabajador agropecuario o acuícola sin reconocerles remuneración, o servirse gratuitamente de los animales de este.

Art. 392. Descanso Obligatorio.- Podrá estipularse por convenio entre las partes, siempre y cuando el lugar de trabajo se encuentre alejado del área urbana y sea de difícil acceso, el cumplimiento de una jornada mensual de trabajo continuo, respetando el derecho que tiene la o el trabajador a gozar del descanso obligatorio, mismo que podrá ser acumulable, pero en ningún caso sea superior a los días de descanso que corresponda a un mes.



Art. 393. Salud, Seguridad y Protección.- El trabajo agropecuario o acuícola 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 apta para el consumo humano, 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, la o el 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. 394. 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 Amazonia no puede faltar suero antiofídico.

Art. 395. Vivienda y alimentación.- Cuando la relación laboral comprenda las prestaciones de alojamiento y alimentación que deben ser proporcionadas por la o el 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. 396. Acuerdos Ministeriales.- El Ministerio rector del Trabajo regulará la aplicación de las normas consignadas en este capítulo, con respecto a las modalidades del trabajo agropecuario y acuícola, teniendo en cuenta las características físicas y sociales de las distintas secciones territoriales de la República, en el marco de las disposiciones de la Constitución de la República, Instrumentos Internacionales y este Código.

Capítulo VI - Trabajo Remunerado del hogar

Art. 397. Trabajadora o trabajador Remunerado del Hogar.- Es la persona que a cambio de una remuneración, presta servicios de asistencia, aseo y demás servicios y actividades propias e inherentes al trabajo de asistencia y cuidado en el hogar, a favor de una persona y su familia, sin fines de lucro. Las relaciones laborales del trabajo en el hogar sin residencia se regulan por las normas comunes a la o del trabajador en general.

Trabajadora o trabajador remunerado del hogar con residencia es cuando. Ocupando para el efecto, la habitación en el domicilio de la o el empleador. Es obligación del empleador proporcionar a la o el trabajador doméstico con residencia alimentación adecuada y saludable y un albergue en condiciones dignas, que cubra sus necesidades, y, en la medida de lo posible, propender a su capacitación. Estos beneficios no forman parte de la remuneración.

Art. 398. Cuidadora o cuidador doméstico con residencia.- Trabajadora o trabajador cuidador doméstico con residencia es la persona que realiza labores de vigilancia, mantenimiento o limpieza ordinaria de instalaciones del hogar, que no requieren conocimientos técnicos; y, que residen en el mismo lugar de trabajo.

Las y los trabajadores con residencia así como la cuidadora o cuidador doméstico con residencia, por la naturaleza de sus actividades no generarán el derecho al pago de horas suplementarias.

Art. 399. La jornada de trabajo.- Para el trabajador o trabajadora la jornada laboral podrá ser completa o parcial.

El trabajador o trabajadora que tenga su albergue en la casa o departamento de la o el empleador gozará del albergue y de la alimentación sin costo ni disminución de su remuneración. Así mismo 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.

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.

Art. 400. Exclusión.- No son trabajadores o trabajadoras remuneradas del hogar sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.



Art. 401. Descanso semanal obligatorio.- A las y los trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre las partes.

Las y los trabajadores del trabajo remunerado del hogar con residencia y las o los cuidadores domésticos, deberán gozar de un descanso semanal obligatorio de 48 horas consecutivas. El trabajo en días feriados y de descanso obligatorio se pagará con el ciento por ciento de recargo.

Art. 402. Período de Prueba en el trabajo doméstico.- En los contratos de trabajo doméstico con o sin residencia, el período de prueba será de hasta noventa (90) días, período en el que cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, previo aviso con cinco (5) días de anticipación.

Art. 403. Terminación de la relación laboral.- El contrato de trabajo doméstico terminará por cualquiera de las causas determinadas en este Código.

Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

Art. 404. Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo mantendrá 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.

Art. 405. 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 la jornada sea parcial 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.

Art.406. Prohibiciones.- Se prohíbe el trabajo para el hogar familiar doméstico a los niños, niñas y adolescentes menores de dieciocho años. Se prohíbe el encubrimiento del trabajo de los niños, niñas y adolescentes, bajo la forma de colocación familiar.

Capítulo VII - Trabajo Marítimo, Lacustre y Fluvial

Art. 407. Ámbito de aplicación.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a la o el trabajador enrolado en buques y embarcaciones de todo tipo, de bandera ecuatoriana, entendiéndose como tales a todos quienes, mediando un contrato de trabajo, ejercen profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de embarcaciones navales, a órdenes de la o el empleador naviero, sea que este obre personalmente o representado por el capitán de la embarcación o quien haga sus veces.

Adicionalmente a las normas que se establecen en este capítulo, las partes se regirán, por las disposiciones especiales que establezcan los convenios internacionales y las leyes sobre navegación. El ingreso a las naves y su permanencia en ellas, será controlado por la autoridad marítima, la cual, por razones de orden y seguridad, podrá impedir el acceso de cualquier persona no autorizada.

Expresamente se prohíbe el trabajo a bordo de buques y embarcaciones a personas menores de dieciocho años de edad.

Se excluyen del ámbito de las normas contempladas en este capítulo a los prácticos, el personal de la Armada Nacional, otras personas al servicio permanente del Gobierno Nacional, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque o embarcación y los observadores.

Art. 408. Contrato de trabajadoras y trabajadores embarcados.- Contrato de trabajadoras y trabajadores embarcados.- Todo contrato de trabajadoras y trabajadores embarcados se celebrará por escrito de acuerdo con las formalidades establecidas en este Código, debiendo ser registrado, adicionalmente, ante la autoridad competente en Puertos y Transporte Marítimo y Fluvial o quien haga sus veces del puerto de zarpe o en los consulados del Ecuador, cuando el contrato se celebre en el extranjero.

Las cláusulas del contrato de trabajadoras y trabajadores embarcados se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando este no conste por escrito; y, adicionalmente a los requisitos generales del contrato individual de trabajo, deberá indicar:

- a. Nombre y matrícula del buque o embarcación;
- b. La determinación de que si el contrato es por plazo fijo o indefinido;
- c. La distribución de la jornada;
- d. Asignaciones y viáticos que se pactaren
- e. El cargo que desempeñará el trabajador que no será otro que el que conste en su respectiva matrícula o un cargo de menor categoría equivalente al de la matrícula
- f. Valor de Alojamiento y alimentación que corren a cargo del empleador



- g. Periodos vacacionales; y,
- e. Puerto donde la o el trabajador debe atracar o ser devuelto.

En los contratos a plazo fijo, si la expiración del contrato ocurre en alta mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser devuelto o atracar el contratado. Pero, si antes de esto tocare la nave en algún puerto nacional y hubiere de tardar más de quince días en llegar al de restitución o de matrícula de la nave, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, siendo devuelto el contratado por cuenta y a costa de la o el empleador.

El empleador está obligado a celebrar contratos colectivos cuando la organización legalmente constituida lo solicite de conformidad con las disposiciones de este Código.

Art. 409. Jornada de trabajo.- La jornada laboral de la o el trabajador embarcado será de cuarenta horas distribuidas en toda la semana, con descanso obligatorio los sábados y domingos. Las jornadas extraordinarias que por la naturaleza del trabajo se presenten los días sábados, domingos y días de descanso obligatorio, serán pagados con el ciento cincuenta por ciento de recargo (150%). En caso de trabajar más de ocho horas diarias estas se pagarán con el doscientos (200%) de recargo. Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

Los empleadores pagarán a cada miembro del personal de las naves un recargo igual al 25% de la remuneración básica unificada, cuando se transporte carga peligrosa cuya clasificación consta en el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el mar.

Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 410. Puestos de confianza.- El capitán o quien lo reemplazare, y en general la o el ingeniero jefe, la o el comisario, la o el médico, la o el operador de radio y cualquier otra u otro que se desempeñe como jefe de un departamento o servicio del buque o embarcación y que, en tal razón, deba ejercer control y supervisión de los trabajos ordinarios y extraordinarios de subordinados, estarán sujetos a lo dispuesto por este Código.

Art. 411. Horas suplementarias o extraordinarias.- Para los efectos legales, no se considera como horas suplementarias o extraordinarias las horas de trabajo que ordene el capitán en las siguientes circunstancias:

- a. Cuando esté en peligro la seguridad de la nave o de las personas embarcadas por circunstancias de fuerza mayor;
- b. Cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera o para evitar la pérdida de vidas humanas;

- c. Cuando sea necesario instruir al personal en zafarranchos de incendio, botes salvavidas y otras maniobras y ejercicios de salvamento;
- d. Cuando sea necesario ejecutar trabajos fuera de turno para seguridad de la nave o cumplimiento del itinerario del viaje, por causa de errores náuticos o profesionales o negligencia de la o el trabajador, sea en la conducción o mantenimiento de la nave en la mar o en la estiba, entrega o recepción de la carga; sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que los reglamentos marítimos autoricen; y,
- e. Cuando por circunstancias similares sean responsables de desperfectos o errores ocurridos durante su respectivo turno.

Art. 412. Forma de pago de la remuneración.- La remuneración de la o el trabajador embarcado será pagada en moneda de curso legal, no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Sectorial. Así mismo tendrán derecho a las utilidades de acuerdo a las disposiciones de este Código.

Art. 413. Siniestro de la embarcación.- Si por causa de siniestros tales como naufragio, incendio u otros semejantes, se perdiere la embarcación y esto obligara a la terminación de la relación laboral, la o el empleador deberá pagar a la o el trabajador las indemnizaciones laborales señaladas para los casos de despido intempestivo.

Art. 414. Enfermedad a bordo.- En los casos de enfermedad, la o el trabajador deberá ser asistido por cuenta de la o el empleador durante su permanencia a bordo.

En caso de ser necesario el desembarco, todo gasto será de cuenta de la o el empleador, a menos que el desembarco se realice en puerto ecuatoriano y pueda acceder a la atención médica de la entidad en materia de Seguridad Social. Los gastos de pasaje de la o el trabajador al puerto de atraque serán de cuenta de la o el empleador; y, de tratarse de una enfermedad que requiera intervención quirúrgica urgente o sea infecta contagiosa, la o el enfermo será desembarcado en el primer puerto en que atraque la embarcación que por lo mínimo garantice su atención médica inmediata y de calidad.

En caso de fallecimiento de la o el trabajador, los gastos de traslado de los restos hasta el punto de origen serán de cuenta de la o el empleador.

Art. 415. Embarcaciones Extranjeras.- Las disposiciones de este Capítulo y las demás propias de la operación de las embarcaciones se aplicarán también al personal embarcado a bordo de embarcaciones extranjeras, mientras estas sean arrendadas o fletadas con compromisos de compra por navieros ecuatorianos, o embarcados en naves ecuatorianas arrendadas o fletadas por navieros extranjeros. Los derechos de la o el trabajador al amparo de las normas de este capítulo tienen plena eficacia extraterritorial en los Estados contratantes, salvo que se opusiere a alguno de sus efectos o consecuencias una regla de orden público internacional.

Capítulo VIII - Trabajo de pescadoras y pescadores a bordo de naves pesqueras

Art. 416. Contrato de embarque de las y los pescadores.- El contrato de embarque de la o el pescador es el acuerdo mediante el cual se establece una relación de trabajo que rige las condiciones de trabajo entre la o el empleador y trabajadora o trabajador pescador a bordo de una nave pesquera.

El término trabajador a bordo de naves pesqueras designa a toda persona trabajadora o contratada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y cuya remuneración se base en el reparto del producto de la venta de las capturas. Se excluyen los prácticos, el personal de la Armada Nacional, otras personas al servicio permanente del Estado, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros.

Los referidos contratos podrán celebrarse por el plazo mínimo equivalente a una faena de pesca, entendido como el lapso comprendido entre la fecha de zarpe en puerto y la fecha de arribo estimada al puerto de descarga.

Art. 417. Pago de la remuneración y bonificaciones a las y los trabajadores pescadores.- La remuneración de las y los pescadores podrá pagarse de manera semanal, quincenal o mensual; o, en proporción a la unidad de peso del producto de la pesca, en cuyo caso el valor de la remuneración no podrá ser inferior a la remuneración mínima sectorial mensual. El pago que corresponda a la participación de la pesca, se podrá pactar trimestralmente.

En caso de que las embarcaciones pesqueras deban someterse a períodos de paralización de actividades por vedas dispuestas por la Autoridad pesquera competente, se suspenderán los contratos de trabajo durante el período que dure la veda, con la obligación de que la o el empleador mantenga la afiliación de la o el trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mientras dure la veda y máximo hasta seis meses, y las y los trabajadores se reincorporen a prestar sus servicios a la finalización de dichos períodos de veda.

Art. 418. Regulación.- El Ministerio rector del Trabajo, regulará todos los aspectos relativos a este capítulo que no se encuentren contemplados, en base a informes y criterios técnicos.

Capítulo IX - Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas

Art. 419. Ámbito.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula ecuatoriana. Las relaciones laborales a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes ecuatorianas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios.

Expresamente se prohíbe el trabajo a bordo de aeronaves a personas menores de dieciocho años de edad.

Art. 420. Determinación de la jornada de trabajo.- Para la determinación de las jornadas de trabajo se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al cual se encuentre la aeronave en vuelo.

El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, comprenderá el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ocho 8 horas de vuelo en veinte y cuatro 24 horas consecutivas a partir del último período de descanso; treinta y cinco 35 horas de vuelo en siete 7 días consecutivos; noventa 90 horas de vuelo en treinta 30 días consecutivos; novecientos noventa 990 horas de vuelo en once 11 meses consecutivos; ni de doce 12 horas de servicio en veinte y cuatro 24 horas consecutivas; sesenta 60 horas de servicio en siete 7 días consecutivos; y de ciento ochenta 180 horas de servicio en treinta 30 días consecutivos.

Las jornadas de las y los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y se sujetarán a los horarios o turnos en que preste sus servicios la aeronave.

Art. 421. Trabajo en horas extraordinarias.- En el caso de trabajo en vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, se considerarán como horas extraordinarias que se pagarán con el cien por ciento (100%) de recargo.

Las y los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio, se sujetarán a lo dispuesto en este código.

Art. 422. Período de descanso.- Las y los tripulantes de naves aeronáuticas se sujetarán a los períodos de descanso siguientes:

1. Cuando una o un tripulante haya volado ocho 8 horas o menos, con escalas o sin ellas, en un período de veinte y cuatro 24 horas consecutivas, deberá descansar el doble de las horas voladas y no menos de diez 10 horas contadas a partir del término de las horas del vuelo realizado;
2. Dentro del período de siete 7 días consecutivos, la o el tripulante deberá ser relevado de todo servicio por un período mínimo de veinte y cuatro 24 horas consecutivas; y,
3. Al cumplir once 11 meses consecutivos de actividades de vuelo o al cumplir las horas anuales establecidas en este código, la o el tripulante deberá disponer, y la empresa otorgarle treinta 30 días de descanso consecutivo irrenunciables.

Art. 423. Obligaciones especiales de la o el empleador.- Las y los empleadores tienen como obligaciones adicionales las siguientes:

- a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a las y los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su domicilio habitual por razones del servicio;
- b) Repatriar o trasladar al lugar de contratación a las y los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles su remuneración y los gastos de viaje; y,
- c) Restituir al lugar de domicilio de las y los tripulantes sin que implique costo alguno para la o el trabajador, cuando por cualquier razón operativa o técnica, se encuentre en otro aeropuerto distinto al de su origen.

Art. 424. Regulación.- El Ministerio rector del Trabajo, emitirá la normativa técnica correspondiente al trabajo de tripulaciones aeronáuticas sobre los aspectos que no se encuentren regulados en este código.

Capítulo X - Trabajo de la Construcción

Sección Primera.- De la industria de la construcción

Art. 425. Obras.- Están comprendidos en la industria de la construcción las siguientes actividades sujetas a una temporalidad que depende del tiempo destinado a su ejecución, tales como obras de ingeniería o arquitectura, incluyendo la excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, gestión de residuos de obra, acondicionamientos, cimentaciones, instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, conservación, saneamiento, pintura, demolición y obras materiales accesorias; conservación y mantenimiento de vías, autopistas, calles, veredas, viaductos, pasos elevados, pasos deprimidos, túneles o espacios públicos, incluyendo empedrado y adoquinado y sus obras accesorias; y, en general, las actividades de construcción que encajen en el criterio de temporalidad antes señalado.

Art. 426. Exclusiones.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Capítulo el personal que desarrolle actividades administrativas fuera de la obra que se sujetarán a las disposiciones generales de este Código.

Sección segunda.- De la o el empleador y de la o el trabajador de la construcción

Art. 427. Empleadora o empleador de la construcción.- Se considera empleadora o empleador de la construcción a:

- a) La persona natural o jurídica que contrata servicios de las y los trabajadores de esta rama o manda a ejecutar una o más de las obras descritas en este capítulo;
- b) La persona natural o jurídica que, en calidad de promotor, interviene en la ejecución de la totalidad o de determinadas partes de la obra, con sus propios medios humanos y materiales;

- c) La persona natural o jurídica que, en calidad de constructor, asume contractualmente la responsabilidad de ejecutar una parte o la totalidad de una obra, con sus propios medios humanos y materiales;
- d) Adicionalmente, las o los técnicos competentes designados por la o el promotor o la o el constructor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra; y,
- e) La persona natural o jurídica, que asume contractualmente ante la o el promotor o la o el constructor o ante las o los técnicos designados por éstos, con medios humanos y materiales propios, el compromiso de ejecutar parte de las obras, instalaciones o unidades de obra, con sujeción al proyecto y al contrato.

Art. 428. Concurrencia de empleadoras o empleadores.- Cuando en la ejecución de una obra intervienen varias personas naturales o jurídicas, estas tendrán y conservarán su calidad de empleadoras o empleadores respecto de la parte de la obra en cuya ejecución intervengan.

Art. 429. Trabajadora o trabajador de la construcción.- Se considera como trabajadora o trabajador de la construcción a la persona natural que presta sus servicios lícitos y personales en condiciones de subordinación a las personas naturales o jurídicas precisadas en este Código.

Sección tercera.- Del Registro Laboral de la Industria de la Construcción y de la Acreditación

Art. 430. Registro Laboral de la Industria de la Construcción.- El Ministerio rector del Trabajo contará con un Registro Laboral de la Industria de la Construcción en el cual las y los empleadores de la construcción, previamente inscritos en el mismo, registrarán, en línea, cada obra que realicen previo al inicio de la misma. Este registro será de cumplimiento obligatorio para la emisión de permisos de construcción, y deberá ser actualizado en caso de cambios relacionados al personal contratado. El Registro Laboral de la Industria de la Construcción permitirá el cruce de información con la entidad competente en materia de seguridad social y otras entidades públicas con el propósito de supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de las y los empleadores de la construcción.

Art. 431. Acreditación.- El Ministerio rector del Trabajo otorgará una acreditación a las y los empleadores inscritos en el Registro de la Industria de la Construcción, que tendrá validez para todo el territorio nacional. Las y los empleadores de la construcción que no consten en el Registro y ejecuten directa o indirectamente obras, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de conformidad con las leyes y reglamentos que regulan el sector de la construcción, serán sancionados por parte del Inspector Provincial de Trabajo con multa de hasta cuarenta (40) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, quien además dispondrá por intermedio de los Gobiernos Autónomos Descentralizados competentes la suspensión de las obras hasta el cumplimiento o la actualización del registro.

Art. 432. Regulación.- El Ministerio rector del Trabajo, mediante acuerdo regulará la aplicación de estas disposiciones y de las sanciones administrativas establecidas, sanciones administrativas que se impondrán previo trámite legal, en el que se observarán los principios del debido proceso y se asegurará el derecho a la defensa.

Sección cuarta.- Disposiciones comunes a este capítulo

Art. 433. Formación preventiva a las y los trabajadores.- Las y los empleadores velarán que todos las y los trabajadores que presten servicios en la industria de la construcción tengan la formación, capacitación e inducción necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función, en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y medidas para prevenirlos.

Art. 434. Acreditación del pago de Remuneraciones y cumplimiento de obligaciones de seguridad social.- En los contratos con instituciones del Estado, a la finalización de la ejecución de obras, de instalaciones o de unidades de obra, previo pago de los valores a cancelarse contra entrega de dichos trabajos, la o el contratista deberá acreditar el haber satisfecho en su totalidad el pago de remuneraciones y demás obligaciones patronales, incluido el pago de aportes a la seguridad social de sus trabajadoras o trabajadores dependientes, mediante copias certificadas de los documentos de respaldo.

Art. 435. Responsabilidad solidaria.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona contratante de la ejecución de una parte o de la totalidad de la obra será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social excepto en los casos de contratos celebrados por servicios técnicos especializados de acabados de construcción debidamente registrados en el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 436. Jornada de trabajo y pago de remuneración.- Sin perjuicio de la jornada ordinaria fijada en este código, se podrán acordar jornadas de trabajo por días o por semanas, considerando la temporalidad del trabajo en la construcción y la consecuente movilidad laboral de las y los trabajadores. En tales casos, se estipulará el pago de la remuneración de acuerdo a esas jornadas.

Art. 437. Reglamentación.- Las o los empleadores y trabajadoras o trabajadores de la industria de la construcción se sujetarán a lo previsto a las disposiciones sobre Prevención de Riesgos Laborales contenidas en este Código y en los Reglamentos que las autoridades competentes dicten para el efecto.

Capítulo XI - Trabajo Artesanal



Art. 438. Trabajo Artesanal.- Es el trabajo predominantemente manual ejecutado por artesanas o artesanos calificados y registrados en el Ministerio rector del Trabajo.

Art. 439. Ámbito y Definiciones.-

1.- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, y artesanos autónomos.

2.- Maestro de taller.- Se considera como tal al trabajador manual o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio rector del Trabajo, 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.

Las relaciones del maestro con los aprendices están reguladas por la Ley respectiva 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:

1.- Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;

2.- Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,

3.- Estar inscrito en el Ministerio rector del Trabajo. La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal de operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller.

4.- 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.

5.- 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.

6.- Contratista.- La persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista.

Art. 440. 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. 441. 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 a la normativa pertinente que dicte la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de acuerdo con los Ministerios rectores de la Educación, Cultura, y Trabajo.

Art. 442. Contrato de trabajo.- Para todos los efectos, es 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. 443. 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. 444. 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. 445. 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. 446. 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. 447. 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. 448. 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. 449. 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. 450. 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. 451. 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.

Capítulo XI - Trabajos Mineros

Art. 452. Trabajos mineros.- Los trabajos mineros incluyen todos los realizados en cualquier mina dedicada a la excavación y extracción de minerales y otras materias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el trabajo de personas en dichas labores.

La fijación de jornadas de trabajo, serán reguladas por el Ministerio rector del Trabajo, de acuerdo al tipo o clase de minerales y otras materias que se explote, pero que en ningún caso la jornada normal de trabajo podrá exceder de las seis horas diarias, con un máximo de dos horas suplementarias diarias o diez en la semana.

Art. 453. Seguridad y Salud en el trabajo minero.- Se garantiza la protección social a la o el trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguras y salubres.

El Ministerio rector del Trabajo, a través de sus sistemas de inspección, supervisará aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos y obligaciones de las y 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.

Las y los titulares de los derechos mineros, por su parte, tienen la obligación de precautelar la seguridad y la salud de las y 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. 454. Examen médico de aptitud.- Las y los trabajadores que sean contratados para realizar trabajos subterráneos como en minas o canteras, estarán obligados a someterse a exámenes médicos preventivos que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos, mismos que serán a costa de la o el empleador.

Art. 455. Periodicidad de los exámenes médicos.- La periodicidad de los reconocimientos médicos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente

y en atención a la necesidad de resguardar la salud, se prevea para los mismos un plazo de menor duración.

Art. 456. Facultativo que otorgará el certificado médico.- Los reconocimientos médicos previstos en los artículos anteriores serán efectuados y certificados, de preferencia, por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; o, en su defecto, por cualquier otro médico calificado, siempre que estos certificados sean avalados por un centro médico del sistema de salud pública nacional.

Capítulo XII - Trabajo de futbolista y otros deportistas profesionales

Art. 457. 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 regirá por la Ley respectiva.

Art. 458. 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. 459. El sindicato de futbolistas.- La Asociación de Futbolistas del Ecuador -AFE- es sindicato de la rama de fútbol 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 Fútbol, el trabajo del futbolista profesional se regulará por las normas que se expidan en la materia.

Art. 460. Otros deportistas profesionales.- Otros deportistas profesionales se regirán por estas normas en lo que fueren aplicables y en lo demás por las normas de los reglamentos expedidos por el Ministerio rector del Trabajo, con consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores, pertinentes.

Título II - Disposiciones particulares a las relaciones laborales en el sector privado

Capítulo I - De la reducción excepcional de jornada laboral, licenciamiento y de las vacaciones

Art. 461. De la reducción excepcional de la jornada laboral.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre la o el empleador y la o el trabajador y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo ordinaria podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

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

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

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

Art. 462. Pago en caso de licenciamiento.- Cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en este Código, el empleador licenciare a los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre la o el empleador y la o el trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Art. 463. Vacaciones anuales.- El ejercicio del derecho a las vacaciones se regirán por las disposiciones establecidas en el Libro I de este Código.

Art. 464. Postergación de vacación por el empleador.- Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar a la o el trabajador por corto tiempo, el empleador podrá negar la vacación en un año, para acumularla necesariamente a la del año siguiente.

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

Capítulo II - De La remuneración y de las utilidades.

Art. 465. De las remuneraciones.- La estipulación de las remuneraciones se regirá por las disposiciones establecidas en el Libro I de este Código, con las salvedades previstas en el presente Libro para las modalidades especiales de trabajo.

Sección primera.- De las utilidades

Art. 466. Participación de trabajadoras y trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador sea persona natural o jurídica obligada a llevar contabilidad, reconocerá en beneficio de sus trabajadoras o trabajadores, incluyendo a quienes laboran en empresas que se dedican a la explotación de recursos no renovables, el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

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

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a las y los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos e hijas menores de dieciocho años, y los hijos e hijas con discapacidad severa de cualquier edad, adultos mayores, personas con discapacidad severa o enfermedad catastrófica en primer grado ascendente de consanguinidad, de la persona trabajadora que dependan económicamente de ella.

El reparto se hará directamente al trabajador. Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Leyes de la administración pública.

Art. 467. Condición previa para el pago de utilidades.- Para que las personas jurídicas y las personas naturales obligadas a llevar contabilidad puedan repartir utilidades deben justificar haber pagado al menos el monto fijado como salario digno, durante todo el ejercicio económico, a la totalidad de las personas trabajadoras.

Art. 468. Dedución previa del quince por ciento.- Los porcentajes o valores que las empresas destinen por disposición legal, estatutaria, o por voluntad de los socios a la formación o incremento de reservas legales, estatutarias o facultativas, a participación especial sobre las utilidades líquidas, en favor de directores, gerentes o administradores de la empresa, y a otras participaciones similares que deben hacerse sobre las utilidades líquidas anuales, se aplicarán luego de deducido el quince por ciento correspondiente a participación de utilidades.

Art. 469. Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.- Las personas trabajadoras de empresas que realicen actividades complementarias, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio.

Se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas con otras, repartiéndose entre todas las personas trabajadoras que las generaron.

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

Art. 470. Las utilidades no se considerarán remuneración.- La participación en las utilidades líquidas de las empresas, que perciban los trabajadores, no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

Art. 471. Unificación de utilidades.- Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

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

Art. 472. Empresas Vinculadas.- Para efectos de responsabilidades laborales y unificación de utilidades se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales, jurídicas, patrimonios autónomos y otras modalidades de asociación previstas en la ley, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos un porcentaje equivalente al 25% del mismo y serán subsidiariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadoras o trabajadores. Los obligados subsidiarios responderán, de forma proporcional a su participación en el capital de la empresa en relación con las obligaciones patronales, y no solo hasta el límite de sus aportes.

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

Art. 473. Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para el cálculo se tomará como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta.

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

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

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

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

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

Art. 474. Plazo para pago de utilidades.- La parte que corresponde individualmente a las y los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección Zonal del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa.

Además, si requerido el empleador por la Dirección Provincial del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en este Código, según la capacidad de la o el empleador a juicio de la Dirección Provincial del Trabajo.

Art. 475. Acuerdo de la o el Trabajador y la o el empleador sobre pago de utilidades con acciones.-

Previo acuerdo entre la o el trabajador y la o el empleador, las utilidades que le corresponden a la o el trabajador, podrán ser canceladas hasta un máximo del 50% en acciones de la empresa a la que presta sus servicios, siempre que tal empresa se encuentre registrada en una Bolsa de Valores y cumpla con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial definida por el Estado y los requisitos previstos en las normas vigentes sobre producción, comercio e inversiones.

Art. 476. Utilidades no cobradas.-

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

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

La parte empleadora será sancionada por el retardo en los depósitos de estos valores con el duplo de la cantidad no depositada la misma que no podrá ser mayor a veinte remuneraciones básicas del trabajador en general, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva.

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

Art. 477. Sanción por declaración falsa de utilidades.- Sin perjuicio de las sanciones civiles administrativas o penales, la Inspectoría del Trabajo, sancionará con multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Servicio de Rentas Internas, la falsedad imputable a



dolo en los datos respecto a utilidades, o el empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo.

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

Art. 478. Anticipo de utilidades e impuesto a la renta.- Las empresas pueden conceder anticipos a las y los trabajadores para imputarlos al quince por ciento de las utilidades líquidas.

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

Art. 479. Garantías en la participación de utilidades.- La participación en las utilidades de las empresas, que perciban las y los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración.

Art. 480. Facultad del Ministro del ramo relativa al pago de utilidades.- El Ministro rector del Trabajo resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

Título III - Suspensión y terminación del contrato individual de trabajo

Capítulo I - Suspensión del Contrato Individual de Trabajo

Art. 481. Causas de la suspensión.- El contrato de trabajo se suspende por las siguientes causas:

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 sobre seguridad social, pero subsiste la relación laboral, hasta que sea declarada la inhabilidad permanente.

2. Enfermedad que asimismo incapacite al trabajador o trabajadora para el trabajo. De la enfermedad debe dar noticia el trabajador o trabajadora al empleador o empleadora 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.

3. Durante el período de licencia pre y postnatal.
4. Por licencia de paternidad y la licencia por excedencia solicitada por cualquiera de los trabajadores.
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.

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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al término de sus servicios, el equivalente al fondo de reserva y aportes.

6. Por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
7. Por paro o suspensión de las labores según este Código, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente comprobadas por el Inspector del Trabajo, y el sindicato cuando existe.
8. Por licencia concedida al trabajador por el empleador para realizar estudios o para otras finalidades en su interés.
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. 482. Efectos de la suspensión.- La suspensión del contrato de trabajo no pondrá fin a la relación jurídica existente entre el empleador y el trabajador y se sujetará a las siguientes reglas:

1. 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 de 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 empleador podrá dar por terminado el contrato individual de trabajo, previo el visto bueno.

El 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. 483. Derechos del trabajador o trabajadora.- Si el 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

Capítulo II - Causas de Terminación del contrato individual de Trabajo y Prohibiciones

Art. 484. Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por acuerdo de las partes;
2. Por la conclusión de la obra, cuando se trate de contratos de obra cierta y a destajo; por conclusión del período de labor o servicios objeto del contrato, cuando se trate de contratos de temporada, eventual continuo o discontinuo; o, por conclusión del plazo excepcional, y su terminación haya sido oportunamente notificada;
3. Por muerte o incapacidad de la o el empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
4. Por muerte de la o el trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

5. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo de manera total y permanente, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
6. Por visto bueno concedido por la Inspectoría del Trabajo; y,
7. Por desahucio.

En los casos contemplados en el numeral 6, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector Provincial de Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario. La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Art. 485. Terminación sin desahucio.- En el caso del numeral 2 del artículo anterior, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de aviso previo de terminación del contrato de trabajo; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.

Art. 486. Obligación del cesionario y derecho de la o el trabajador.- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otra u otro empleador, este estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, y respetar los años de servicio de las y los trabajadores con sus derechos establecidos. En el caso de que la o el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

Art. 487. Causas por las que la o el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.- La o el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo, si la o el trabajador incurriera en las siguientes causales:

1. Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al lugar de trabajo por tres ocasiones dentro de un período de treinta días;
2. Indisciplina o desobediencia grave a los reglamentos internos legalmente aprobados, y puesto en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras;
3. Falta de probidad de la o el trabajador en la ejecución de las actividades laborales, conforme se determine en el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado por el Ministerio rector del Trabajo;
4. Ineficiencia o incapacidad probada de la o el trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió, previa evaluación en base a los sistemas de evaluación con que cuente la o el empleador, que deberá estar considerado en el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado por el Ministerio rector del Trabajo;



5. Incumplimiento, desobediencia o desacato a las medidas de seguridad, prevención, salud e higiene de trabajo establecidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos;
6. Haber recibido la o el trabajador sentencia condenatoria ejecutoriada con privación de libertad por un tiempo que supere los noventa días, o permanecer privado de la libertad por un tiempo que supere el año, aun cuando no haya recibido sentencia ejecutoriada. Durante el año se entenderá suspendido el contrato de trabajo;
7. Suspensión de manera injustificada de las actividades laborales;
8. Abandono injustificado de la o el trabajador por tres o más días laborables consecutivos, en un período de 30 días;
9. Denuncia injustificada contra la o el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad de la o el trabajador permanentemente;
10. Participar en interés personal o de terceros, por sí o por interpuesta persona, en actividades que impliquen competencia de aquellas que realiza la o el empleador, utilizando o valiéndose para el efecto de información privilegiada de la o el empleador;
11. Por daños materiales causados intencionalmente por la o el trabajador a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, o por grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas; y,
12. Incurrir en el lugar de trabajo en actos de violencia física o verbal en contra de la o el empleador o su representante, o en contra de su cónyuge o conviviente en unión de hecho o sus familiares cuando la relación sea presumiblemente conocida por quien sea de las partes.

Art. 488. Causas para que la o el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo.- La o el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno concedido por la o el Inspector de Trabajo, en los casos 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. Por exigir o inducir la o el empleador que la o el trabajador cometa un acto ilícito sancionado por la ley; y,
7. 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 empleador, a cualquiera de sus representantes, a su cónyuge o conviviente.

Art. 489. Prohibición para dar por terminado el contrato por parte de la o el empleador.- La o el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo en los siguientes casos:

1. Durante el tiempo en el cual la o el trabajador este gozando de una de las licencias contenidas en este código.
2. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.
3. En caso de ausencia motivada por el ejercicio de cargos públicos o de elección popular, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios de la o el trabajador que haya ocupado el puesto del ausente.

Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Art. 490. Obligación de la o el trabajador que hubiere recuperado su salud.- La o el trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador el reintegro a su trabajo.

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

Art. 491. Obligación de la o el trabajador de comunicar su enfermedad.- La trabajadora o el trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

Art. 492. Comprobación de la enfermedad no profesional de la o el trabajador.- La o el trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico expedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

La o el empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional de la o el trabajador, mediante un facultativo por él designado.

Si hubiere discrepancia, el Inspector Provincial del Trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

- Art. 493. Indemnización por no recibir al trabajador.-** Si el empleador se negare a recibir a la o el trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo de la o el empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.
- Art. 494. Pago para el regreso del trabajador.-** Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, la o el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso.

Capítulo III - Formas de Terminación del Contrato individual de trabajo, bonificaciones e indemnizaciones

Sección Primera. Terminación por Mutuo Acuerdo y por Desahucio

- Art. 495. Terminación por mutuo acuerdo.-** Las partes por mutuo acuerdo, en cualquier momento, podrán convenir en la terminación de la relación laboral a través de la presentación formal de la carta de renuncia por parte de la o el trabajador en los formatos que mantenga para el efecto en línea el Ministerio rector del Trabajo. Se pagará la bonificación de desahucio.
- Art. 496. El Desahucio.-** Es el aviso con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.
- Art. 497. Procedimiento de Desahucio.-** El desahucio deberá ser notificado a la o el empleador, usando el formato electrónico que para el efecto determine el Ministerio rector del Trabajo. Serán también válidas las notificaciones que se hagan con documentos suscritos ante notario.
- Art. 498. Bonificaciones por Desahucio.-** En los casos de terminación unilateral de la relación laboral por la o el o trabajadora, el empleador bonificará a este con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empleadora o empleador.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso de la terminación unilateral del contrato por la trabajadora o el trabajador, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control de la Inspectoría del Trabajo.

Art. 499. Indemnización a la o el empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Sección Segunda - Del Despido Intempestivo y del Despido Intempestivo Ineficaz

Art. 500. Despido Intempestivo.- Es la terminación de la relación laboral, por decisión unilateral de la o el empleador, sin causa o justificación legal y sin mediar notificación o resolución de autoridad competente.

Art. 501. Despido Intempestivo indirecto.- También se considerará como despido intempestivo:

- a. Cuando por orden de la o el empleador una trabajadora o trabajador fuere cambiado de su ocupación actual sin su consentimiento, aun si el cambio no implica mengua de la remuneración o categoría, siempre que lo reclamare la o el trabajador dentro del plazo de sesenta días siguientes a la orden de la o el empleador;
- b. Cuando la o el empleador unilateralmente reduce el valor de la remuneración o cambia las condiciones remunerativas pactadas con la o el trabajador u ocasiona la disminución en la remuneración que normalmente percibe la o el trabajador;
- c. Si la relación laboral termina como consecuencia de una de las causas determinadas en este Código, incluyendo cuando sea la o el trabajador el que termine la relación laboral, previa resolución de la o el Inspector de Trabajo; y,
- d. Si la o el empleador cambia de su lugar habitual de trabajo, fuera de la jurisdicción cantonal, sin el consentimiento expreso de la o el trabajador.

Art. 502. Caso de liquidación del negocio.- La o el empleador que fuere a liquidar definitivamente su negocio y a dar por terminadas las relaciones laborales con sus trabajadoras o trabajadores, deberá indemnizarlos como si se tratase de despido intempestivo, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Las y los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a las y los trabajadores con anticipación de un mes.

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

Art. 503. Indemnización por despido intempestivo.- La o el empleador que despidiere intempestivamente a la o el trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

a. Si la o el trabajador hubiere prestado sus servicios a la o el empleador por hasta tres años, tendrá derecho a que se le indemnice con el valor correspondiente a tres remuneraciones; y,

b. Si la o el trabajador hubiere prestado sus servicios por más de tres años, tendrá derecho a que se le indemnice con el valor equivalente a una remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de treinta remuneraciones.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base a la remuneración más alta que hubiere percibido dentro de los últimos doce meses la o el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual en base del promedio de las remuneraciones percibidas durante el tiempo que haya servido a la o el empleador y que en todo caso para el cálculo no excederá de un año.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes y por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

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

Si la o el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, se dispondrá el reintegro inmediato de la o el trabajador a sus labores.

Art. 504. Prohibición de despido intempestivo y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad y cuando están disfrutando de las licencias de maternidad o paternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

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

Art. 505. Garantías para dirigentes sindicales. El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado

ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

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

Art. 506. Efectos del despido ineficaz.- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

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

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

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

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

Sección Tercera. Incumplimiento Contractual e indemnizaciones

Art. 507. Incumplimiento de la o el empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si la o el empleador no cumpliera el contrato o lo interrumpiere, pagará a la o el trabajador el valor de la parte ejecutada más el cincuenta por ciento de recargo de la misma, indemnización que será fijada por la o el Inspector de Trabajo, sin perjuicio de lo

dispuesto sobre contrato de trabajo artesanal en este Código como en las normas vigentes en la materia.

Art. 508. Caso de incumplimiento del contrato por la o el trabajador.- Cuando la o el trabajador incumple la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo y a indemnizar a la o el empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado de la remuneración, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

Capítulo IV - De la Jubilación Patronal

Art. 509. Jubilación a cargo de empleadores.- Las y los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.
2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor a un salario básico unificado de la o el trabajador en general, ni inferior al 10% de esa misma cantidad al 10% de ese valor. Exceptúese de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

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

La o el trabajador jubilado podrá pedir que la o el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo reglamentado por el Ministerio rector de la política del Trabajo, a fin de que la misma trabajadora o trabajador administre este capital por su cuenta.

El valor pactado como fondo global no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario básico unificado que le corresponde al jubilado al momento de acogerse al beneficio multiplicado por los años de servicio.

3. El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,



4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Art. 510. Caso de fallecimiento de una o un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere una o un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante.

Art. 511. Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

Título IV -De la seguridad industrial y salud ocupacional y medio ambiente

Capítulo I – Reglas generales

Art. 512. Definiciones.- A efectos de la aplicación de las disposiciones se aplicarán las siguientes definiciones:

1. **Riesgo laboral** es la probabilidad de que la exposición a un factor ambiental, social o ergonómico peligroso derive en un daño para la salud del trabajador. Para los efectos de percibir los derechos y prestaciones se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
2. **Actividades, procesos, operaciones o labores de riesgo** se consideran a aquellas acciones que tienen una alta probabilidad de producir consecuencias dañosas debido a su carácter de tensión ergonómica, exigencia física o exigencia psíquica.
3. **Accidente de trabajo** es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo, y el que se produce durante el tránsito en ruta cotidiana del trabajador desde su residencia a su lugar de trabajo o de su lugar de trabajo a su hogar. No se considerará accidente de trabajo el provocado por el propio trabajador o trabajadora intencionalmente. Si el accidente se produjere bajo efecto del alcohol o estupefacientes se determinará una sanción pecuniaria para la empresa o institución por negligencia administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades individuales.
4. **Enfermedad profesional** es la contraída por el trabajador o trabajadora como resultado de la exposición a factores de riesgo o de la realización de procesos peligrosos y

acciones inherentes a la actividad laboral que sean calificadas como tal por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y las normas internacionales.

5. Enfermedades que se agravan por el trabajo son las que, sin tener origen laboral, por la exposición a factores de riesgos y procesos peligrosos laborales, aceleran su evolución e inciden en el empeoramiento 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 y tratamiento de estas enfermedades.
6. 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, interrumpen el ritmo de producción.
7. 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, a las comunidades asentadas en el área de influencia, eventualmente a terceros y al ambiente laboral sano. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 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.
8. 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.
9. Condiciones y medio ambiente de trabajo son aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:
 - a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.
 - b) 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.
 - c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el numeral anterior, que influyan en la generación de riesgos de trabajo.
 - d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

Art. 513. De las obligaciones del Estado.- El Estado tiene la obligación de propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. Esto sin mengua de las obligaciones que corresponden al empleador.

Art. 514. Del Seguro Social y la Inspectoría del Trabajo.- Las instituciones encargadas de cumplir la obligación del Estado de propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de garantizar el cumplimiento por parte de los empleadores de las obligaciones que la ley suscribe, serán el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Inspectoría del Trabajo. Se garantizará:

1. Que los locales, talleres o centros 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 normativa vigente.
2. 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 emitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, que garantice los niveles mínimos de seguridad que debe reunir el lugar de trabajo.
3. Que a los trabajadores y trabajadoras se les provea de equipos de protección personal 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. Y de que se les capacite en su uso adecuado.
4. Que en cada local, taller, fábrica o centro de trabajo se realice la debida gestión de restricción de procesos, operaciones y utilización de sustancias cuya nocividad esté debidamente comprobada y conste como tal en la normativa nacional vigente.
5. Asegurar se cumpla la normativa que prohíbe procesos, operaciones o utilización de sustancias cuya nocividad se haya comprobado no puede restringirse o moderarse según conste en la normativa nacional vigente.
6. Establecer las normas y procedimientos de evaluación de riesgos del trabajo en base a un sistema de vigilancia epidemiológica.
7. Establecer los procedimientos para la calificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; así como los requisitos y procedimientos para su comunicación a la autoridad competente.
8. Procedimientos para la rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laborales de los trabajadores con discapacidad temporal o permanente por accidentes y/o enfermedades ocupacionales.
9. Procedimientos de inspección, de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

10. Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de salud atendiendo a las particularidades de cada lugar de trabajo.
11. Procedimientos para asegurar que el empleador, previa consulta con los trabajadores y sus representantes, adopte medidas en la empresa, de conformidad con las leyes o los reglamentos nacionales, para la notificación de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los incidentes peligrosos. La notificación a la autoridad competente, al servicio de inspección del trabajo, a la institución aseguradora, o a cualquier otro organismo, deberá ocurrir: i) inmediatamente después de recibir el informe en el caso de accidentes que son causa de defunción; y ii) dentro de los plazos prescritos, en el caso de otros accidentes del trabajo.
12. 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 y salud ocupacional.

Art. 515. Del reglamento general de seguridad industrial y salud ocupacional.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social expedirá el reglamento general sobre esta materia en el que constarán las reglas necesarias para prevenir los riesgos y daños derivados de las distintas ramas de producción de trabajo.

En este reglamento se establecerá la obligación de la o el empleador de tomar todas las medidas en higiene y seguridad industrial que deben estar a cargo del mismo empresario o empleador

Art. 516. Cooperación de los medios de comunicación social.- El Estado y el empleador tienen la obligación de sufragar campañas públicas en prensa, radio, cine, televisión y más medios de comunicación social, para la difusión de las medidas de seguridad industrial y salud ocupacional y medio ambiente.

Art. 517. De las trabajadoras y trabajadores autónomos.- Las normas de este Título son aplicables también a los trabajadores autónomos.

Capítulo II - Gestión de la Seguridad Industrial y Salud ocupacional

Sección primera – De las obligaciones y sanciones a las y los empleadores

Art. 518. Obligaciones generales.- Son obligaciones de las y los empleadores:



- 1.- El empleador es responsable de los riesgos de trabajo a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras que laboran por su cuenta.
- 2.- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas de seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente, en concordancia a la normativa nacional e internacional, según su rama de producción. Deberá capacitar a los trabajadores y trabajadoras de los posibles riesgos laborales en observancia de las normas y en el oportuno y buen uso de los equipos de protección personal para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- 3.- La o el empleador estará obligado a sujetarse a las disposiciones del Riesgo de Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y al pago de indemnizaciones que deriven de la determinación de responsabilidad patronal por accidentes o enfermedades laborales.

Art. 519. Obligación de una política de prevención.- En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial que deberán tener como referente mínimo la normativa emitida por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Para tal fin, las empresas elaborarán planes integrales de prevención de riesgos que comprenderán al menos las siguientes acciones:

- a) Formular la política empresarial y hacerla conocer a todo el personal de la empresa. Prever los objetivos, recursos, responsables y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos;
- c) Combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual. En caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;
- d) Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador;
- e) Diseñar en conjunto con las organizaciones de trabajadores y los organismos paritarios una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;
- f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales y de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades correspondientes, empleadores y trabajadores, este registro deberá ser compartido

obligatoriamente con las organizaciones de trabajadores, el incumplimiento de esta obligación conllevará una multa igual a 20 remuneraciones básicas;

g) Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además de servir como fuente de insumo para desarrollar y difundir la investigación y la creación de nueva tecnología. El proceso de investigación y sus resultados debe poder ser auditable en todo momento por las organizaciones de trabajadores;

h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos. Los horarios y el lugar en donde se llevará a cabo la referida capacitación se establecerán previo acuerdo de las partes interesadas;

i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo; y

j) Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

El plan integral de prevención de riesgos deberá ser revisado y actualizado periódicamente con la participación de empleadores y trabajadores y, en todo caso, siempre que las condiciones laborales se modifiquen.

Art. 520. Otras obligaciones de la o el empleador.- La o el 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.- Los empleadores deberán adoptar y garantizar el cumplimiento de las medidas necesarias para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, entre otros, a través de los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- 2.- Los empleadores deberán propiciar la participación de los trabajadores y de sus representantes en los organismos paritarios existentes para la elaboración y ejecución del plan integral de prevención de riesgos de cada empresa. Asimismo, deberán conservar y poner a disposición de los trabajadores y de sus representantes, así como de las autoridades competentes, la documentación que sustente el referido plan.
- 3.- Todo trabajador tendrá acceso y se le garantizará el derecho a la atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina.
- 4.- Los empleadores deberán instalar y aplicar sistemas de respuesta a emergencias derivadas de incendios, accidentes mayores, desastres naturales u otras contingencias de fuerza mayor según la normativa nacional vigente.

5.- 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.

Art. 521. De las sanciones a la o el empleador.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sancionará con multa de diez a veinte 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. En caso de un tercer incumplimiento el centro de trabajo será suspendido en sus actividades.

Art. 522. Servicios de seguridad industrial y salud ocupacional.- 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.

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 de la o el empleador y de los trabajadores y en ejecutores de los respectivos programas.

Art. 523. 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 vigilará 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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 524. Reglamentos específicos de seguridad y salud de empresas e instituciones.- El comité paritario definirá de manera conjunta sobre la base del reglamento general, las cuestiones específicas relacionadas con la seguridad industrial, salud ocupacional y medio ambiente en cada empresa o institución.

Este reglamento será puesto en conocimiento para su aprobación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y luego registrarlo en el Ministerio rector del Trabajo, previo a su

aplicación. Será difundido entre los trabajadores y trabajadoras mediante la publicación, por cuenta del empleador, en un folleto, que será distribuido gratuitamente.

Art. 525. 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. 526. 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. 527. Adaptación del reglamento de seguridad industrial y salud ocupacional.- El reglamento previsto en el artículo deberá ser actualizado cada dos años y la o el empleador lo adaptará sin alterar sus principios y reglas, tan solo los adaptará a las especificidades propias del centro o lugar de trabajo.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social aprobará el reglamento con el cual la o el empleador adaptará el Reglamento de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional a sus especificidades y supervisará periódicamente el cumplimiento de sus normas.

Art. 528. 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. 529. 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 la o el 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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

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. 530. Personas con discapacidad.- La o el 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. 531. Salud reproductiva.- Los reglamentos sobre la materia 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 Inspector de 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. 532. Salud de las mujeres en estado de gestación.- Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el período de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales.

Art. 533. Prohibición del trabajo de niñas, niños y adolescentes.- Se prohíbe la contratación de niñas, niños y adolescentes para la realización de actividades insalubres o peligrosas que puedan afectar su normal desarrollo físico y mental. Esto incluye el trabajo subterráneo, en minería, en aquellas actividades que los expongan a sustancias químicas de probada toxicidad, o trabajos en donde se vean expuestos a radiaciones ionizantes.

Art. 534. Trabajo nocturno y por turnos.- 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.

La o el 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.

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. 535. Vigilancia del número de horas trabajadas.- Con el fin de evitar las consecuencias que trae el sobre trabajo la o el empleador deberá mantener un registro de las horas laboradas por cada trabajador, este registro deberá ser accesible al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a la Inspectoría del Trabajo, a los representantes de las organizaciones de trabajadores y al trabajador interesado. Esta vigilancia permitirá:

1. Que el trabajador y sus organizaciones exijan al empleador la limitación de la jornada laboral si se demuestra que la suma de las horas invertidas por la o el trabajador en su labor exceden las 10 diarias, suma en la que se incluirá el tiempo promedio que exige el transporte entre el sitio de residencia del trabajador y su lugar de trabajo y viceversa.
2. Qué el trabajador y sus organizaciones exijan al empleador la toma de las medidas del caso para evitar las consecuencias que a mediano y largo del plazo devienen del sobre trabajo, cuando el registro señale que las horas laboradas superan las 1920 horas anuales.
3. El registro de las horas laboradas se tomará en cuenta al momento de determinar si una enfermedad puede o no calificar como enfermedad laboral.

Art. 536. Denuncia obligatoria de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.- la o el empleador está en la obligación de informar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 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.

Sección segunda - De los derechos y obligaciones de los trabajadores

Art. 537. Derechos de las y los trabajadores.- Son derechos de las y los trabajadores y trabajadoras:

- a) 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. Los derechos de consulta, participación, formación,



vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

- b)** 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;
- c)** Los trabajadores representados por sus organizaciones tienen derecho a verificar si la maquinaria, equipos, sustancias o materiales usados en el proceso de trabajo no constituyen un peligro para los trabajadores;
- d)** Los trabajadores representados por sus organizaciones tienen derecho a objetar la instalación de nueva maquinaria, equipos, sustancias o materiales en el proceso de trabajo si estos menoscabaren las condiciones de trabajo;
- e)** Los trabajadores representados por sus organizaciones tienen derecho a vigilar el proceso de instalación de equipos y maquinaria, o de introducción de sustancias y materiales nuevos con el fin de exigir se cumpla la normativa del fabricante o las guías de uso adecuado;
- f)** 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;
- g)** Sin perjuicio de cumplir con sus obligaciones laborales, a interrumpir su actividad cuando por motivos razonables, consideren 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;
- h)** A cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y o preparación para otra actividad;
- i)** 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,

- j) 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. 538. Obligaciones de las y los trabajadores.- Las y los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos de trabajo y seguridad:

- a) 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;
- b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que competen al empresario o empleador;
- c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo así como, la ropa y los equipos de protección individual y colectiva;
- d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados y en caso de ser necesario, capacitados;
- e) 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;
- f) 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;
- g) 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;
- h) 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;

- i) 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,
- j) 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.

Sección tercera - Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Art. 539. Registro e investigación técnica del accidente de trabajo y la enfermedad profesional.- Se aplican las siguientes reglas:

- a) Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales serán registrados e investigados técnicamente de manera conjunta por el organismo de Seguridad Social y la Inspección del Trabajo, cuyos informes serán tenidos en cuenta en los estudios y resoluciones de la Comisión Calificadora de Riesgos, esto sin perjuicio de la investigación y registro a que está obligado el empleador.
- b) Las consultas y reclamaciones relacionadas con daños o posibles daños a la salud de los trabajadores serán sometidas a conocimiento de la Inspectoría del Trabajo.
- c) 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. 540. Prestaciones y subsidios a cargo del empleador.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social 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 a la seguridad social, el organismo correspondiente 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 de la o el empleador las mismas prestaciones y subsidios a los que hubiera recibido del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de estar afiliado, como es de ley; esta opción no priva al mencionado organismo de seguridad social 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, 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 acorde al principio de progresividad.

Art. 541. 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 Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a sus afiliados. Estas serán calculadas de la misma manera como si se tratara de un trabajador o trabajadora afiliado a dicho organismo.

El cálculo de la disminución de la capacidad para el trabajo se basará en los porcentajes establecidos en el Cuadro Valorativo de Incapacidades del organismo 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 la o el empleador las medidas preventivas prescritas por éstas y otras normas vigentes.

Art. 542. Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones.- En el pago de las indemnizaciones se aplicarán las siguientes reglas obligatorias:

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 la o el 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. 543. Pago de indemnizaciones.- 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.

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 ente rector de los derechos de la niñez y adolescencia.

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

Art. 544. Renta vitalicia.- Se reconoce a los trabajadores incapacitados en forma permanente, según lo determinado por la Comisión Calificadora de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el pago de una renta vitalicia.

Art. 545. Responsabilidad de terceros.- Sin perjuicio de la responsabilidad de la o el 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. 546. 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; y,
- 4.- No acatar las recomendaciones contenidas en los certificados emitidos por las instancias competentes de Seguridad Social y el Ministerio rector de Trabajo en materia de seguridad industrial y salud ocupacional.

Art. 547. 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. 548. Riesgos del Trabajo de adolescentes.- En caso de accidente o enfermedad de un trabajador adolescente, ocasionado por trabajos prohibidos para menores o con infracción de cualquier norma laboral, se presumirá que el accidente o enfermedad es culpa del empleador.

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 empleador además de las prestaciones de seguridad social.

Título V - Del derecho colectivo del trabajo en el sector privado

Art. 549. Disposición general.- Todas las disposiciones establecidas en el Título IV del Libro I de este Código respecto de las relaciones colectivas laborales son de aplicación obligatoria a las relaciones colectivas del trabajo en el sector privado.

Para la aplicación integral de dichas disposiciones se procederá conforme lo las normas establecidas en el presente Título.

Art. 550. La negociación, contratación colectiva, conflicto colectivo y huelga, de las trabajadoras y trabajadores organizados en organizaciones sindicales por ramas de actividad, se regirán por las disposiciones establecidas en este Título.

Capítulo I - De la conformación de las organizaciones sindicales

Art. 551. 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 voluntariamente, 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 decidan los trabajadores y trabajadoras, aplicando las disposiciones del Libro I de este Código.

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, de la rama de trabajo a la que pertenecía.

Los trabajadores y trabajadoras autónomos o por cuenta propia podrán afiliarse a los sindicatos constituidos de acuerdo con los términos de este Código, 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 de una misma empresa o institución 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. 552. De la conformación de las organizaciones sindicales.- Las trabajadoras y trabajadores podrán conformar tantas organizaciones sindicales como consideren, en el marco de lo dispuesto en el Libro I, además pueden organizar o participar en la conformación de federaciones y confederaciones de organizaciones sindicales.

Las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones se organizarán para el cumplimiento de las finalidades establecidas en el Libro I de este Código.

Art. 553. Prohibición de despido.- Salvo los casos donde exista causa justificada, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han convocado a la primera asamblea general para constituir una organización laboral, por noventa días calendario. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que haya o no concurrido a la asamblea constitutiva. En consecuencia, será ineficaz el despido para los trabajadores que estén en proceso de organizarse y se seguirán las reglas determinadas en este libro. Para efectos de cálculo de indemnizaciones, además de las indicadas del presente libro, será de un año de remuneraciones.

De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización.

Art. 554. De la constitución de la organización sindical.- Para constituir una organización sindical será necesario que, por lo menos, veinte trabajadoras o trabajadores se reúnan en asamblea, decidan libremente constituirlo y aprueben en una sesión el estatuto.

Las y los trabajadores que, por cualquier motivo, no pudieren concurrir a esta asamblea podrán designar por escrito, su representante, que puede ser cualquiera de los asistentes. Una misma persona no podrá representar a más de tres trabajadores o trabajadoras a la vez.

Cuando un empleador o empleadora tuviere varias agencias, sucursales o centros de trabajo en diferentes lugares del país, los trabajadores y/o trabajadoras podrán, a su elección, constituir una organización en cada lugar. Podrán también constituir una sola, en cuyo caso, las trabajadoras y trabajadores de cada lugar designarán un representante por lo menos por cada diez trabajadores, para que concurra a la asamblea única constitutiva.

Art. 555. 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. Los trabajadores y trabajadoras de cada sección podrán optar por constituir varias organizaciones por las diferentes actividades o una sola, en la forma prevista en el artículo anterior.

Art. 556. Procedimiento de conformación.- Las y los trabajadores que promuevan la constitución de una organización sindical, sin necesidad de formalidad previa celebrarán la junta constitutiva en la cual suscribirán la respectiva acta de constitución, que contendrá al menos la siguiente información:

1. El lugar y la fecha de la junta;

2. La declaración expresa de la decisión de conformar la organización sindical;
3. La denominación de la organización con indicación expresa de la institución, instituciones, o sectores a las que pertenece;
4. La nómina de las y los trabajadores promotores, la institución en la que prestan sus servicios y el número de su documento de identidad, acompañados de su firma autógrafa o la impresión de la huella dactilar de quienes no sepan firmar; y,
5. La nómina de la directiva provisional.

Art. 557. Contenido mínimo de los estatutos. - Los estatutos de las organizaciones sindicales de las y los servidores públicos deberán contener al menos la siguiente información, sin perjuicio de los requisitos que para el efecto señale el Reglamento a este Código:

1. El nombre de la organización, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada ante el Ministerio rector del Trabajo;
2. El domicilio y ámbito de actuación;
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 afiliadas y afiliados;
5. Los procedimientos participativos de modificación del contenido de los estatutos;
6. Los procedimientos de disolución voluntaria;
7. Condiciones para la admisión de nuevos miembros. Se garantizará el derecho de toda trabajadora y trabajador a ingresar a la organización sindical, en cualquier momento, a condición de que siga el procedimiento previsto para el efecto en los mismos;
8. Los procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de trabajadora o trabajador afiliado a la organización, así como el procedimiento de desafiliación; y,
9. Sus fuentes de financiación y los procedimientos de manejo de los recursos económicos, que deberán ser de conocimiento público; y, los mecanismos de rendición de cuentas a sus afiliados y afiliadas.

Toda reforma del estatuto será aprobada por la asamblea general de la organización sindical y notificada al inspector del trabajo para su registro.

Para afiliarse a cualquier sindicato legalmente constituido, será necesario una solicitud en la que conste por escrito la declaración expresa de querer pertenecer al mismo.

Y demás disposiciones que autónomamente los afiliados a la organización consideren pertinentes.

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 en una misma institución o empresa, la cuota de estos trabajadores será entregada al sindicato al cual se encuentren afiliados.

Art. 558. Directiva.- La directiva de las organizaciones sindicales deberá estar integrada únicamente por sus miembros, siempre con respeto de la pluralidad de sus oficios o profesiones, centros de trabajo, institución o empresa; será elegida por sus afiliados y afiliadas mediante votaciones universales, directas y secretas. Las directivas se integrarán de conformidad con lo previsto en sus respectivos estatutos.

Sin perjuicio de lo señalado, se observarán las siguientes disposiciones:

- a) La directiva deberá estar integrada únicamente por servidoras y servidores públicos de una misma institución;
- b) Para garantizar la participación equitativa de las mujeres, en la elección de las directivas, se asegurará que en las listas de candidatos/as haya alternabilidad y secuencialidad de servidoras públicas y servidores públicos, en la ubicación de las candidaturas; y se establecerá mecanismos para asegurar representación paritaria;
- c) Para el nombramiento de la directiva, se establecerán mecanismos democráticos e inclusivos que garanticen la representatividad de todas y todos los servidores públicos. Se garantizará la representación de servidoras y servidores públicos que integren grupos de atención prioritaria.

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. 559. Obligaciones de las y los dirigentes de las organizaciones sindicales.- Las trabajadoras y trabajadores que pertenecen a la directiva de las organizaciones sindicales, tendrán las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las establecidas en los estatutos:

1. Informar y rendir cuentas a sus afiliados y afiliadas sobre el ejercicio de sus funciones de representación;
2. Rendir cuentas anualmente sobre las fuentes de financiación y el buen uso de los recursos de la organización; y,
3. Hacer un uso responsable de los permisos concedidos para el ejercicio de sus funciones de representación.

Art. 560. Trámite de registro.- Para obtener el registro de la organización sindical, las servidoras y servidores públicos 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 la organización, los siguientes documentos:

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 las servidoras y servidores públicos 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;
2. Un ejemplar de los estatutos autenticados por la o el Secretario de la Directiva Provisional, con determinación de las sesiones en las que se hayan discutido y aprobado;
3. La nómina de la Directiva Provisional.

Recibida la documentación, el inspector del trabajo procederá a registrar a la organización sindical y se entregará la certificación de que ha adquirido personería jurídica desde la fecha en que se presentó dicha documentación.

De ser incompleta la documentación presentada, el inspector comunicará a la organización la documentación o requisitos que faltan. La organización sindical deberá presentarla en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, el mismo que podrá ampliarse a petición de la organización sindical.

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, las disposiciones y normas constitucionales y/o legales con las que son incompatibles para que las enmienden, en el mismo plazo señalado en el inciso anterior, que igualmente podrá ser ampliado. De haber discrepancia entre la opinión del inspector o inspectora de trabajo y la directiva o 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.

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.

Capítulo II – De la Negociación y la Contratación Colectiva

- Art. 561. Contrato colectivo.**- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de las o los trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y las y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores y trabajadoras sean o no afiliados.

Art. 562. Organización con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- Para definir la organización con la cual ha de negociarse y celebrarse el contrato colectivo, se aplicarán las siguientes reglas;

a) El contrato colectivo se celebrará con la organización que tenga el mayor número de trabajadoras y trabajadores afiliados, siempre que ésta cuente con más del cincuenta por ciento del total de trabajadoras y trabajadores de la empleadora.

En caso de existir más de una organización de trabajadoras y trabajadores, la organización que tiene el cincuenta por ciento de trabajadoras y trabajadores de la empresa, podrá conformar una comisión con delegados de todas, para la negociación del contrato colectivo.

b) En caso de que no exista una organización que cumpla el requisito señalado en el literal anterior, se conformará un comité de negociación con delegados de las todas las organizaciones de trabajadoras y trabajadores, y se suscribirá el contrato con aquel a quien entreguen poder para esta suscripción.

Art. 563. Justificación de la capacidad para contratar.- Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido por la organización sindical. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

Art. 564. Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Las organizaciones de trabajadoras y trabajadores con capacidad para la negociación y celebración del contrato colectivo, conforme las disposiciones establecidas en este Libro, presentarán ante la inspectoría del trabajo y servicio público, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 565. Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al Inspector Provincial del Trabajo, la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Art. 566. Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Desde el momento en que se realiza la asamblea para elaborar el proyecto de contrato colectivo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente a trescientos (300) salarios básicos unificados.

Art. 567. Formalidades del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, entre las partes, y se registrará en la Dirección Zonal del Trabajo. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en el archivo de esta dependencia.

Art. 568. Contenido del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;
2. El monto de las remuneraciones;
3. La intensidad y calidad del trabajo;
4. La Conformación del comité bipartito de riesgos de trabajo, seguridad e higiene industrial y medio ambiente de trabajo
5. Los descansos y vacaciones;
6. El subsidio familiar; antigüedad y otros beneficios sociales; y,
7. Las demás condiciones que estipulen las partes en la negociación colectiva.

En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

Art. 569. Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido; y,
2. Por tiempo fijo;

Periódicamente se realizarán revisiones a los términos de la contratación colectiva para adecuarlas a las condiciones existentes.

Art. 570. Acciones provenientes del contrato colectivo.- Las organizaciones parte de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones pertinentes para el cumplimiento del contrato. Esto no obsta para que individualmente el trabajador pueda ejercer las acciones personales que creyere necesarias en la defensa de sus derechos.

Art. 571. Preeminencia del contrato colectivo.- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre la o el empleador o empleadores y las trabajadoras y trabajadores. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales

Art. 572. Revisión de los contratos colectivos.- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes.

Capítulo III – Del conflicto colectivo y la huelga

Art. 573. Derecho de huelga.- La Ley reconoce a todos los trabajadores, sin excepción, el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores.

Art. 574. Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre la o el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante la Inspección del Trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole dos días para contestar. Si la contestación fuere favorable a las peticiones de las y los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

Art. 575. Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la mediación laboral, conforme los procedimientos establecidos en el Libro VI de este Código.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones, quien resolverá de conformidad con las disposiciones de este Código.

Art. 576. Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar ipso facto la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la parte empleadora o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se produjere la conciliación en la mediación;
4. Si la o el Inspector del Trabajo no resuelve, en el término de diez días;
5. Si la o el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Art. 577. Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por la organización sindical con la que se celebró el contrato colectivo, o en su defecto por el comité especial de negociación

conformado por un comité especial constituido por la mitad más uno de las y los trabajadores.

Art. 578. Providencias de seguridad.- Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompehuelgas.

Presentada la solicitud de declaración de huelga, la o el inspector del trabajo y servicio público procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

Art. 579. Permanencia en fábricas y talleres.- Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, resguardados por la policía.

Art. 580. Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.- Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.

Art. 581. Terminación de la huelga.- La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;
2. Por arbitramento del juez, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,
3. Por fallo ejecutoriado.

Art. 582. Retorno al trabajo.- Terminada la huelga volverán todos los trabajadores y trabajadoras volverán a sus puestos de trabajo, quedará garantizada la permanencia de los mismos, y no podrán ser separados sino por las causas determinadas en este Libro para efecto de la cesación definitiva de funciones.

Art. 583. Remuneración durante los días de huelga.- Los trabajadores tendrán derecho, sin ninguna excepción, a cobrar su remuneración completa durante los días de huelga.

Art. 584. Huelga solidaria.- Se reconoce el derecho de huelga solidaria cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas de los trabajadores de otras empresas, la misma que se declarará ipso facto. Esta decisión se notificará a la inspectoría del trabajo y servicio público, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes.

1. La huelga solidaria durará el tiempo que dure el conflicto.
2. Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores.
3. Los huelguistas solidarios podrán interponer reclamaciones y recursos respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.



Capítulo IV - El paro de la parte empleadora

Art. 585. Concepto de paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por una o un empleador o empleadores coligados.

Art. 586. Autorización para el paro.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al Inspector Provincial del Trabajo y Servicio Público y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

Art. 587. Notificación a las y los trabajadores.- Dentro de veinte y cuatro horas de recibida la comunicación, la o el inspector del trabajo y servicio público se dirigirá a los trabajadores a fin de que contesten en el término de tres días.

Las y los trabajadores serán representados por la organización sindical que represente al cincuenta por ciento de todos los trabajadores; o en su defecto deberán designar un comité especial para que les represente.

La o el inspector del y trabajo y servicio público que reciba la comunicación de paro, deberá remitir a al tribunal de conciliación de arbitraje, de conformidad con las disposiciones del Libro VI de este Código.

Art. 588. Procedimiento en rebeldía.- Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía.

Art. 589. Casos en que el empleador puede declarar el paro.- El empleador podrá declarar el paro 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. 590. Duración del paro.- El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

Art. 591. Efectos del paro.- Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Art. 592. Paro ilegal.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus

remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

Art. 593. Reanudación parcial del trabajo.- Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, el empleador y el tribunal darán a conocer la fecha por medio de correo electrónico a cada uno de las y los trabajadores, o por tres publicaciones en un periódico, por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término.

Art. 594. Sanciones por paro ilegal.- El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación expreso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Orgánico Integral Penal

Art. 595. Obligaciones de los empleadores.- La aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo anterior no eximirá a los empleadores de:

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;
2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,
3. Indemnizar a los trabajadores que dieren por terminado el contrato por despido ilegal.



Libro IV - Del trabajo autónomo

Título I – Disposiciones Comunes al trabajo autónomo o por cuenta propia

Capítulo I - Objetivo, ámbito, fuentes y formas de trabajo autónomo

Art. 596. Objetivo.- El objetivo del presente Libro es establecer mecanismos efectivos de protección al trabajo autónomo definido en el Libro I de este Código, y regular los derechos que protegen esta forma de trabajo.

Art. 597. Ámbito de aplicación.- Las disposiciones previstas en este Libro son de aplicación a las personas naturales, que realizan de forma habitual de forma habitual, personal y directa, por cuenta propia y fuera de todo ámbito de dirección, directrices, disposiciones, normas y procedimientos de otra persona, empresa, institución u organización, una actividad comercial, productiva o profesional, que les permite satisfacer sus necesidades humanas o de una comunidad; y/o que le provee de los medios de sustento necesarios.

Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial así como en espacio público, incluyendo el interior de las unidades de transporte público o privado.

El trabajo autónomo se sujetará además de los principios señalados en el Libro I de este Código se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistémica, valoración del trabajo y eficiencia económica y social.

Art. 598. Fuentes.- El trabajo autónomo se rige por las siguientes fuentes:

- a) Las disposiciones contempladas en este Código de manera especial el presente Libro, en lo que no se opongan a las disposiciones aplicables a su actividad, así como al resto de las normas legales y reglamentarias complementarias que sean de aplicación, de forma particular el Código Civil, Código de Comercio, Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, y Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario
- b) La legislación que regula la contratación civil, mercantil o pública, para la prestación de servicios sin relación de dependencia;
- c) Los acuerdos establecidos de forma individual, mediante contrato, entre la trabajadora o trabajador autónomo y el cliente para el desarrollo de la actividad. Se entenderán

nulas y sin efectos las cláusulas establecidas en dicho contrato contrarios a la legislación vigente antes referida, así como a los derechos de las y los trabajadores autónomos; y,

- d) Los usos y costumbres locales que rigen la actividad que desarrolla la trabajadora o trabajador autónomo.

Art. 599. Formas de trabajo autónomo.- Se reconocen expresamente como trabajo autónomo y están sujetas al ámbito de aplicación de este Libro, siempre que se enmarquen en las definiciones comprendidas en el Libro I de este Código, y en los requisitos establecidos en el ámbito de aplicación del presente Libro, las siguientes actividades:

1. Las actividades de fabricación, producción, distribución y/o comercialización de bienes o servicios, fija o ambulante;
2. La prestación de servicios por actividades profesionales, de artes u oficios liberales, sin consideración al grado de preparación académica;
3. Las actividades de comercio minorista;
4. Actividades artesanales;
5. Actividades de transporte de personas y carga;
6. Las personas que se desempeñan como agentes de comercio, viajeros, de seguros y otros que no tienen relación de dependencia;
7. Los emprendimientos unipersonales, familiares, domésticos y comunitarias de la economía popular y solidaria; y,
8. Cualquier otra actividad no enumerada en este artículo, que se enmarque en los requisitos establecidos en el ámbito del presente Libro.

Art. 600. Exclusión.- Están excluidos de la consideración de trabajo autónomo, y por tanto se consideraran de relación de dependencia, aquellas actividades en las que la trabajadora o trabajador:

1. Debe cumplir directrices, disposiciones, normas y procedimientos;
2. Debe cumplir un horario de trabajo y/o está sujeto a permisos;
3. Desarrolla sus actividades en las instalaciones del cliente;
4. Hace uso de equipos, bienes, recursos del cliente;
5. Reporta al cliente tareas, horarios;
6. La distribución o comercialización de los bienes y/ o servicios se realiza a nombre del cliente y no personal;
7. El producto de distribución o comercialización de los bienes y/ o servicios se entrega íntegramente al cliente; y,
8. Debe cumplir la misma actividad para el mismo cliente, de forma exclusiva.

Uno o más de estos criterios deberán desarrollarse de forma exclusiva, habitual y permanente para el mismo cliente, en cuyo caso, la inspectoría del trabajo y servicio público

dispondrá que se cumpla con las disposiciones previstas en el Libro II o III, según corresponda al sector público o privado, sin perjuicio de las sanciones que correspondan, en el marco de lo dispuesto en el Libro VI de este Código.

Capítulo II – Derechos, garantías y obligaciones

Art. 601. Derechos de las trabajadoras y trabajadores autónomos.- Son derechos de las y los trabajadores autónomos para el desarrollo de sus actividades laborales:

1. Al trabajo y a la libre elección de profesión u oficio, en todas sus formas e iniciativas;
2. A la propiedad intelectual sobre sus obras, artes, documentos;
3. A la utilización de los espacios adecuados para el desarrollo de sus actividades, en el marco de las disposiciones establecidas por los gobiernos autónomos descentralizados, según sus competencias;
4. A la capacitación gratuita, en los diferentes ámbitos de sus actividades, para su desarrollo individual y mejoramiento de sus condiciones de vida;
5. Acceso a líneas de crédito preferencial para el fomento y desarrollo de sus actividades;
6. Al cumplimiento de los contratos y acuerdos establecidos con el cliente;
7. A la percepción del pago o contraprestación económica correspondiente por los bienes o productos que entregan y las actividades que desarrollan;
8. A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar;
9. A su integridad física y a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo;
10. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente a toda forma de violencia, en particular la violencia sexual y de género;
11. A la interrupción justificada de la actividad y el consecuente retraso en la entrega de los bienes y servicios;
12. A la organización y negociación colectiva de sus derechos;
13. A la tutela judicial efectiva de sus derechos profesionales, así como al acceso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos;
14. A acceder a procesos de regularización transparentes, expeditos, así como a la emisión y renovación de permisos anuales, por parte de las instituciones públicas competentes y los gobiernos autónomos descentralizados;
15. A la libre movilidad, especialmente para quienes ejercen actividades comerciales al interior de las unidades de transporte público para cuyo efecto los transportistas y autoridades de tránsito les prestarán las facilidades correspondientes; y,
16. A los demás derechos regulados en este Código que les sean aplicables.

Art. 602. Garantías para el ejercicio de los derechos.- Para el ejercicio de los derechos señalados, las trabajadoras y trabajadores autónomos gozan de las siguientes garantías:

a) Protección frente a la discriminación.- La Inspectoría del Trabajo sancionará los actos de discriminación que se ejerzan en contra de las trabajadoras y trabajadores autónomos por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; o por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tengan por objeto o resultado limitar o impedir el desarrollo de sus actividades, tales como:

1. Negar la autorización para el uso de espacios públicos, cuya solicitud está enmarcada en las disposiciones legales correspondientes;
2. Rechazar los bienes o servicios por razón de la condición de la persona trabajadora;
3. Establecer cláusulas contractuales discriminatorias
4. Pagar una contraprestación económica inferior en razón a la condición de la persona trabajadora;
5. Desconocer el trabajo autónomo, y,
6. Impedir o condicionar de cualquier forma el trabajo autónomo a las mujeres.

b) Establecimiento de acuerdos o contratos para el desarrollo de las actividades.- A fin de proteger los derechos de las personas trabajadoras autónomas, y sin perjuicio de la aplicación de las leyes específicas que rigen la actividad, las y los trabajadores autónomos tienen derecho a que se establezcan acuerdos o suscriban contratos civiles o mercantiles con personas naturales o jurídicas, tanto del sector privado como público, a quienes se les denominará clientes, en los cuales se incorporará obligatoriamente:

1. Sobre la calidad, cantidad, plazo y forma de entrega del producto, bien o servicio;
2. Las condiciones de aceptación del producto, bien o servicio y los plazos de aceptación;
3. La duración efectiva del contrato;
4. El valor a pagar y la forma de pago o contraprestación económica;
5. Condiciones para la interrupción justificada de la actividad y el consecuente retraso en la entrega del producto, bien o servicio. Entre estas razones se considerará:
 - 5.1. Situación de riesgo grave e inminente para la vida o salud de la trabajadora o trabajador autónomo, producidas por las actividades relacionadas con el acuerdo o contrato;
 - 5.2. Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento;

- 5.3. Riesgo durante el embarazo;
- 5.4. Situación de violencia de género;
- 6. Las causales de terminación anticipada del acuerdo o contrato; y,
- 7. Otras que se establezcan en el marco de la negociación colectiva.

Las causas de interrupción de la actividad previstas en este artículo y las incorporadas al acuerdo o contrato, no podrán fundamentar la extinción contractual por voluntad unilateral del cliente.

- c) **Conciliación de la actividad de la persona trabajadora autónoma con la vida personal y familiar.**- El Ministerio rector de la inclusión social, asegurará la existencia de servicios gratuitos especializados para el cuidado de las personas que están a cargo de las personas trabajadoras autónomas.
- d) **Seguridad social.**- Las trabajadoras y trabajadores autónomos tendrán derecho a la afiliación al régimen de seguridad social en los términos previstos en la ley de la materia.

Las trabajadoras y trabajadores autónomos, tienen derecho al Fondo de Reserva, el cual será abonado por la o el mismo de forma voluntaria, para lo cual podrán depositar mensualmente el valor correspondiente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración básica unificada, la cuenta de ahorro individual y de capitalización que para tal efecto abrirá en el Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social BIESS. Estos valores podrán ser retirados anualmente por la trabajadora o trabajador autónomo.

La o el trabajador autónomo no perderá este derecho por ningún motivo.

- e) **Prevención de riesgos laborales.**- Para la prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo, además de reglas previstas en el Libro III de este Código, en lo que les fuera aplicable, se considerarán las siguientes reglas:
 1. Los clientes que contraten con trabajadoras o trabajadores autónomos la realización de obras, bienes o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos, y que deban desarrollarse ocasionalmente en sus propios centros de trabajo, deberán vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por estos trabajadores.
 2. El Ministerio rector del Trabajo regulará las actividades de la prevención de riesgos laborales en el trabajo autónomo, adaptada a las particularidades del mismo; y, promoverá actividades específicas de formación, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, por parte de las y los trabajadores autónomos y sus clientes.

Art. 603. Prohibición de trabajo autónomo.- Está prohibido el trabajo autónomo en los siguientes casos:

- a) De niños y niñas; y de adolescentes que no hayan cumplido 15 años de edad. El Ministerio rector del Trabajo controlará el cumplimiento de esta prohibición, y aplicará las sanciones establecidas en la legislación específica sobre protección de derechos de la Niñez y Adolescencia.
- b) De adolescentes de 15 años o más, que desarrollen por cuenta propia, las actividades prohibidas establecidas en el Libro I de este Código, en la legislación específica sobre protección de derechos de la Niñez y Adolescencia; y las demás reguladas por el Ministerio rector del Trabajo, calificadas como formas específicas adicionales, de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso.

La Inspectoría del Trabajo dispondrá las medidas de protección previstas en la legislación de protección de derechos de la Niñez y Adolescencia para la suspensión de estas actividades y la prevención de que se repita.

- c) De la mujer embarazada, que en su trabajo autónomo desarrolle actividades prohibidas en el Libro I de este Código. La Inspectoría del Trabajo interpondrá las medidas de protección de aquella y suspenderá el desarrollo de estas actividades.

Art. 604. Obligaciones de las y los trabajadores autónomos.- Son obligaciones de las trabajadoras y trabajadores autónomos:

1. Cumplir con las obligaciones derivadas de los acuerdos o contratos suscritos con sus clientes en el marco de las disposiciones de este Libro y de la legislación que regule la actividad que desarrollan;
2. Afiliarse y cotizar Seguridad Social en los términos previstos en la legislación correspondiente;
3. Cumplir con las obligaciones en materia de seguridad y riesgos del trabajo que correspondan a las actividades que desarrollan; y las específicas establecidas por el Ministerio rector del Trabajo, para el trabajo autónomo;
4. Registrarse en el Sistema Nacional de Trabajo Autónomo establecido por el Ministerio rector del Trabajo;
5. Sujetarse a los procesos de regulación y control establecidos por este Código o que fueren dispuestos por el Ministerio rector del Trabajo; y,
6. Las demás establecidas en la legislación que aplicable a las actividades que desarrollan.

Capítulo III - Reglas específicas para el trabajo semiautónomo

Art. 605. Requisitos del trabajo semiautónomo.- Para el desempeño de la actividad económica como trabajador semiautónomo, definido en el Libro I de este Código, debe reunir simultáneamente los siguientes requisitos:

1. No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes;
2. Disponer de infraestructura y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad, e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente;
3. Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; y,
4. Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo de aquella.

Art. 606. Excepcionalidad de contratación por conciliación de la vida laboral y familiar.- La persona trabajadora semiautónoma podrá tener a su cargo trabajadoras o trabajadores por cuenta ajena, sin que pierda la calidad de semiautónomo, en los siguientes casos:

1. Por riesgos durante el embarazo de la trabajadora semiautónoma;
2. Por períodos de descanso por maternidad, paternidad y adopción;
3. Por tener a su cargo un familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que requiere cuidados especiales por discapacidad, enfermedades catastróficas o de alta complejidad; o adulta mayor que no puede valerse por sí misma;
4. Por incapacidad temporal de la trabajadora o trabajador semiautónoma; y,
5. Otras debidamente justificadas.

En estos casos, la contratación de la persona por cuenta ajena, se regirá a las disposiciones del Libro III de este Código, para el trabajo a domicilio. La duración del contrato estará vinculada al mantenimiento de la situación, por un período máximo de doce meses.

Art. 607. Reconocimiento de la condición de trabajadora o trabajador semiautónomo.- La persona trabajadora semiautónoma que reúna las condiciones establecidas en el artículo anterior solicitará por escrito a su cliente la formalización de un contrato de trabajo semiautónomo.

En el caso de que el cliente se niegue a la formalización del contrato, o cuando transcurrido un mes desde la solicitud no se haya formalizado dicho contrato, el trabajador semiautónomo podrá solicitar el reconocimiento de esta condición ante la Inspectoría del Trabajo. Este reconocimiento no tendrá ningún efecto sobre la relación contractual entre las partes anterior al momento de la solicitud señalada en el inciso primero de este artículo.

Art. 608. Contrato de trabajo semiautónomo.- El contrato para la realización de la actividad profesional del trabajador semiautónomo celebrado entre éste y su cliente se formalizará siempre por escrito y deberá ser registrado en el Ministerio rector del Trabajo.

La trabajadora o trabajador semiautónomo deberá hacer constar expresamente en el contrato su condición de tal del cliente que le contrate, así como las variaciones que se produjeran al respecto, además de los elementos previstos en el Capítulo anterior. La condición de semiautónomo sólo se podrá ostentar respecto de un único cliente.

Art. 609. Tiempo de dedicación a la actividad y descanso.- La dedicación de tiempo para el desarrollo de las actividades por parte de la trabajadora o trabajador semiautónomo con su cliente será pactada contractualmente, no pudiendo exceder de ocho horas diarias, o de aquellas que se establezcan por el Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneraciones, en el marco de las negociaciones colectivas en la Comisión Sectorial de Trabajo Autónomo.

La realización de actividad por tiempo superior al pactado contractualmente será voluntaria en todo caso y de exclusiva responsabilidad de la trabajadora o trabajador semiautónomo.

Si el plazo del contrato se extiende a más de un año, o se celebran contratos sucesivos que exceden este plazo, la trabajadora o trabajador semiautónomo tendrá derecho a un descanso anual de quince días.

Título II - Derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores autónomos

Art. 610. Derechos colectivos.- Las trabajadoras y trabajadores autónomos son titulares de los siguientes del derecho a la libertad de organización y sindicalización; a la negociación colectiva; y, la huelga.

Son aplicables al ejercicio de estos derechos las disposiciones establecidas en el Libro I de este Código.

Art. 611. Del derecho a la organización y sindicalización.- Este derecho comprende:

1. Afiliarse a un sindicato sectorial relacionado con la actividad que desempeñan;
2. Afiliarse a una asociación o gremio relacionado con la actividad que desempeñan;
3. Organizar sindicatos o asociaciones.

La afiliación a organizaciones sindicales, y, a organizaciones o gremios se sujetará a las disposiciones previstas en los estatutos de éstas, regulados en el Libro III del presente Código.



Para la conformación de sindicatos se aplicarán las disposiciones del Libro II; y las asociaciones o gremios, a las disposiciones legales previstas en la legislación que regule la actividad.

Las organizaciones de trabajadoras y trabajadores autónomos podrán conformar federaciones y confederaciones en el marco de las disposiciones previstas en el Libro I de este Código.

Art. 612. Registro de organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores autónomos.- El Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público registrará las organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores autónomos en el registro respectivo, para lo cual las organizaciones deberá cumplir los requisitos previstos en el Libro III de este Código, además de los que se establezcan en la norma técnica que expida para el efecto.

Art. 613. Directivas de las organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores autónomos.- La directiva será elegida por sus afiliados y afiliadas, mediante votaciones universales, directas y secretas. Se conformarán en el marco de lo previsto en los estatutos de la organización, que deberán observar las siguientes reglas:

- a) La directiva deberá estar integrada únicamente con personas afiliadas a la organización;
- b) Para garantizar la aseguren la participación equitativa de las mujeres, en la elección de las directivas, se asegurará que en las listas de candidatos y candidatas haya alternabilidad y secuencialidad; y se establecerá mecanismos para asegurar representación paritaria;
- c) Para el nombramiento de la directiva, se establecerán mecanismos democráticos e inclusivos que garanticen la representatividad de todas las trabajadoras y trabajadores autónomos afiliados. Se garantizará la representación de trabajadoras y trabajadores autónomos de los grupos de atención prioritaria.

Art. 614. Obligaciones de las y los dirigentes.- Las trabajadoras y trabajadores autónomos que pertenecen a la directiva de las organizaciones sindicales, tendrán las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las establecidas en los estatutos:

1. Informar y rendir cuentas a sus afiliados y afiliadas sobre el ejercicio de sus funciones de representación; y,
2. Rendir cuentas anualmente sobre las fuentes de financiación y el buen uso de los recursos de la organización.

Art. 615. De la negociación colectiva y el contrato colectivo.- Se reconoce a las trabajadoras y trabajadores autónomos el derecho a la negociación colectiva, que tiene por objeto:

1. Concertar acuerdos de interés específico para el trabajo autónomo en general y/o las diferentes formas de trabajo autónomo, en relación a las condiciones, formas, tiempos y lugar de ejecución del trabajo autónomo;
2. Ampliación de los derechos laborales de las y los trabajadores autónomos, particularmente en relación a la seguridad social, y prevención de riesgos del trabajo;
3. Condiciones generales o específicas de contratación;
4. Control del trabajo autónomo para la protección de sus derechos;
5. Capacitar a las y los trabajadores autónomos afiliados;
6. Ejercer la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales de las y los trabajadores autónomos;
7. Participar e incidir en la definición de las políticas relacionadas con el trabajo autónomo; y,
8. Las relaciones entre uno o varios organismos públicos y la o las organizaciones de las y los trabajadores autónomos.

Los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva deberán concretarse en un contrato suscrito con la organización más representativa, en el marco de lo dispuesto en el Libro III de este Código.

Art. 616. Reglamento del proceso de negociación colectiva.- El Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración, a través de la Comisión Sectorial del Trabajo Autónomo, regulará el procedimiento para la negociación colectiva del trabajo autónomo, en el cual se garantizará los mecanismos de diálogo social y la prevención de los conflictos colectivos.

Art. 617. De los conflictos colectivos y la huelga.- La resolución de los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho a la huelga se regularán por las disposiciones del Libro III de este Código, su reglamento general, y las previstas en el reglamento expedido del proceso de negociación colectiva, expedido por el Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración.

Título III – De las instancias de regulación y control del trabajo autónomo

Art. 618. Organismos de regulación y control del trabajo autónomo.- Son organismos de regulación y control del trabajo autónomo:

- a) El Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración;
 1. La Comisión Sectorial del Trabajo Autónomo;
- b) El Ministerio rector del Trabajo;
 1. La Inspectoría del Trabajo;

Las funciones, competencias y responsabilidades de estos se encuentran definidas en el Libro VI de este Código.

- c) El Ministerio rector del Fomento, Producción y Productividad; y, La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, serán competentes en el ámbito de las competencias establecidas en las leyes específicas.



Libro V- Trabajo Protegido

Título I – Generalidades

Capítulo I – Ámbito, Objetivo y Definición

Art. 619. Objeto.- El presente Libro tiene como objeto regular el derecho al trabajo de personas que en razón de distintas condiciones o situaciones requieren de medidas de mayor protección en el ejercicio de dicho derecho, sin perjuicio de las disposiciones que al respecto se encuentren desarrolladas en los otros Libros de este Código.

Art. 620. Ámbito.- Además de las disposiciones que sobre grupos de atención prioritaria o en condición de especial vulnerabilidad se hayan previsto en los otros Libros, las normas establecidas en el presente Libro se refieren a condiciones o situaciones específicas de trabajo protegido.

Art. 621. Definición de Trabajo Protegido.- Trabajo protegido es aquel desarrollado en el marco de políticas públicas que presenten algunas de las siguientes características:

- a) Referidas a grupos de atención prioritaria de acuerdo a las disposiciones de la Constitución de la República.
- b) Desarrolladas en relación a normas específicas de protección, especialmente a medidas de acción afirmativa, en los términos del Artículo 11 numeral 2 de la Constitución de la República.
- c) Programas de fortalecimiento de capacidades a través de la formación y capacitación.

Título II – Protección del Derecho al Trabajo por condición etaria

Capítulo I - Del Trabajo Juvenil

Art. 622. Contrato de Trabajo Juvenil.- Se consideran contratos juveniles aquellos que se suscriban con personas entre 18 a 26 años, indistintamente de que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años.

Art. 623. Finalidad del Contrato de Trabajo Juvenil.- Esta clase de contratos tiene la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en el sector privado, en condiciones justas y dignas, para garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

Art. 624. Regulación de los contratos de Trabajo Juvenil.- El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio rector del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño económico de la persona natural o jurídica empleadora.

Sin embargo las empleadoras con más de 50 trabajadoras o trabajadores deberán vincular trabajadores jóvenes en un porcentaje de al menos el 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal.

Para la verificación de la obligación señalada en el inciso anterior se tomará en cuenta la edad del trabajador al momento de suscribir el contrato y en caso de incumplimiento del porcentaje se sancionará con multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número que le corresponda a cada empleadora.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Art. 625. Condiciones del Trabajo Juvenil.- La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.

Art. 626. Del aporte a la Seguridad Social.- Las normas relativas a la Seguridad Social regularán la forma de aportación en este tipo de contrato.

Art. 627. Verificación y Control.- Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de los tipos contractuales previstos en el Libro III de este Código, cumpliendo con las disposiciones pertinentes.

Capítulo II - De las personas adultas mayores

Art. 628. Personas Adultas Mayores.- Se considerarán personas adultas mayores aquellas que hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad quienes recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

Art. 629. Derechos de Trabajo de las Personas Adultas Mayores.- Sin perjuicio del derecho a la jubilación las personas adultas mayores tienen derecho al trabajo digno y decente y a la igualdad de oportunidades y de trato respecto de los otros trabajadores, sea cual fuere su edad.

Debe contar con las mismas garantías, beneficios, derechos laborales y sindicales, y ser remunerado por el mismo salario aplicable a todos los trabajadores frente a iguales tareas y responsabilidades.

Art. 630. Obligaciones del Estado.- El Estado en su conjunto deberá adoptar medidas para:

1. Impedir la discriminación laboral de la persona adulta mayor. Queda prohibida cualquier distinción que no se base en las exigencias propias de la naturaleza del trabajo de que se trate.
2. Promover el trabajo formal de la persona adulta mayor y regular las distintas formas de autoempleo y empleo.
3. Prevenir abusos y garantizar una adecuada cobertura social.
4. Facilitar una transición gradual a la jubilación, para lo cual podrán contar con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y de otros organismos interesados.
5. Propiciar que las condiciones, el ambiente de trabajo, horarios y la organización de las tareas sean adecuadas a las necesidades y características de la persona adulta mayor.
6. Diseñar programas para la capacitación y certificación de conocimiento y saberes para promover el acceso de la persona mayor a mercados laborales más inclusivos.

Título III – Protección del Derecho al Trabajo de personas en situación de especial vulnerabilidad.

Capítulo Único - Del Trabajo Sexual Autónomo

Art. 631. Trabajo sexual.- Trabajo Sexual es la prestación de servicios sexuales por parte de personas naturales, mayores de 18 años de edad, que de manera voluntaria, autónoma y en uso de una opción libre y personal, se ejecuta en provecho económico exclusivo y propio.

El carácter autónomo del Trabajo Sexual implica que queda impedida cualquier obligación de horarios o de otra índole con respecto a propietarios o administradores de las instalaciones donde presten el servicio de Trabajo Sexual. La afiliación a la Seguridad Social y los derechos colectivos se sujetarán a las regulaciones previstas en el Libro IV de este Código.

Es lícito el trabajo sexual realizado en las condiciones que fijan la presente ley y demás disposiciones aplicables.

Art. 632. Denominación.- Las personas que ejecutan el trabajo sexual en los términos descritos en el artículo anterior se denominarán trabajadoras sexuales o trabajadores sexuales según corresponda.



Aquellas personas ejercen el Trabajo Sexual deberán contar con los certificados de salud señalados por la autoridad sanitaria respectiva que controlará que se cumplan las disposiciones de salubridad tendientes a promover y preservar la salud de la o el trabajador sexual y de la comunidad.

Art. 633. Prohibición.- Por el solo hecho de su actividad, no serán sujetas de detención por parte de la autoridad policial, las personas que ejerzan el trabajo sexual de acuerdo a las normas establecidas en la presente ley y demás disposiciones.

Art. 634. De los locales para el servicio del trabajo sexual.- Los y las propietarias o administradores de las instalaciones donde se presten servicios de trabajo sexual deberán contratar con las personas que lo ejercen considerando las reglas del trabajo autónomo, sin que pueda por ello significar que perciban beneficios económicos directos de dichos servicios.

Art. 635. De las competencias de autoridades sanitarias y de seguridad.- Las tareas de prevención y represión de la explotación de las personas que ejerzan el trabajo sexual, así como el evitar perjuicio a terceros y preservar el orden público, serán competencia del Ministerio rector de seguridad interna que deberá también prestar apoyo a las autoridades sanitarias Pública cuando así se le requiriere. A estos efectos, estos Ministerios tendrán la facultad de ingresar a todos los locales en que se ejerza el trabajo sexual, sin perjuicio de la competencia de otros organismos, sólo con la finalidad de proteger el trabajo sexual.

Título IV – Protección del Derecho al Trabajo de Personas Privadas de Libertad.

Art. 636. De las actividades laborales de las Personas Privadas de Libertad.- Las personas que se encuentren cumpliendo una pena privativa de libertad podrán desarrollar actividades de trabajo en relación de dependencia de carácter artesanal, intelectual, artístico, de manufactura, o productivo, de acuerdo a sus conocimientos, capacidades y habilidades, durante el cumplimiento de la pena; y, gozarán de los derechos derivados de dicha relación, con las limitaciones propias del régimen de privación de libertad.

Adicionalmente, podrán prestar servicios auxiliares al interior de los Centros de Privación de Libertad, en actividades relacionadas con la limpieza de los espacios comunales del centro, en la preparación de alimentos para las personas privadas de libertad y el mantenimiento de la infraestructura, patios, jardines y demás actividades que se disponga por parte del Ministro rector de Justicia en el nivel de seguridad al que pertenece la persona.

Para acceder a estas actividades, la persona que está cumpliendo una pena privativa de libertad deberá cumplir al menos el cinco por ciento (5%) de la pena, estar capacitada para el desarrollo de la actividad laboral y, obtener una calificación de convivencia mínima de muy buena.

Art. 637. De las actividades laborales en los niveles de seguridad.- Las personas que se encuentran cumpliendo una pena privativa de libertad en cualquiera de los niveles de seguridad mínima, media o máxima, podrán realizar cualquiera de las actividades señaladas en el artículo anterior. En el caso de máxima seguridad, las actividades laborales se podrán desarrollar previo informe emitido por la entidad competente.

Art. 638. Del consentimiento.- La persona que se encuentre cumpliendo una pena privativa de libertad deberá expresar su consentimiento para realizar actividades laborales, de manera libre y voluntaria, lo cual constará expresamente en el contrato individual de trabajo.

Art. 639. Del contrato especial de trabajo.- El contrato especial individual de trabajo de la persona que se encuentre cumpliendo una pena privativa de libertad debe celebrarse por escrito, debiéndose extender una copia a la persona trabajadora y otra al Centro de Privación de Libertad donde la persona cumple la pena.

Art. 640. De la remuneración.- La remuneración de las personas que se encuentren cumpliendo una pena privativa de libertad no será menor al salario básico unificado del trabajador en general, o a la parte proporcional correspondiente de acuerdo a la modalidad de contratación.

El empleador consignará la remuneración en la institución financiera que determine el Ministerio rector de Justicia a fin de garantizar la distribución de la misma conforme al artículo 703 del Código Orgánico Integral Penal.

Art. 641. De la jornada laboral.- La jornada de trabajo de la persona que se encuentre cumpliendo una pena privativa de libertad se desarrollará en los horarios establecidos por el Centro de Privación de Libertad y en el Modelo de Gestión Penitenciaria, de acuerdo a cada régimen de seguridad.

Art. 642. De la suspensión del contrato.- El contrato especial individual de trabajo de la persona que se encuentre cumpliendo una pena privativa de libertad puede suspenderse, hasta por un máximo de quince (15) días, por las siguientes causas:

- 1) Por cumplimiento de sanciones disciplinarias, ajenas a la relación de trabajo;
- 2) Por razones de orden y seguridad del Centro de Privación de Libertad que impidan la prestación del servicio; o,
- 3) Por comparecencia a diligencias judiciales que imposibiliten el cumplimiento de la actividad laboral.

La persona trabajadora deberá presentar al empleador las debidas justificaciones y deberá reintegrarse al trabajo una vez que cese la causa que originó la suspensión.

Art. 643. De los efectos de la suspensión.- La suspensión del contrato especial individual de trabajo de la persona que se encuentre cumpliendo una pena privativa de libertad, tendrá los siguientes efectos:

1. No habrá lugar al pago de la parte proporcional de la remuneración, correspondiente al tiempo de la suspensión del contrato individual de trabajo;
2. Habrá lugar al pago de aportes patronales al IESS; sin embargo, la persona trabajadora deberá efectuar de su propio peculio el pago por concepto de aporte individual;
3. El empleador no generará el pago de fondos de reserva por el período de la suspensión;
4. El período de suspensión no será considerado para el pago de la décima tercera remuneración y décima cuarta remuneración; y,
5. El período de suspensión no será considerado para la concesión de vacaciones.

Art. 644. De la terminación del contrato.- El contrato especial individual de trabajo de la persona que se encuentre cumpliendo una pena privativa de libertad podrá darse por terminado, además de las causales determinadas en el Código en lo que sea pertinente, por las siguientes:

1. Por imposición de una sanción disciplinaria, ajena a la relación de trabajo, que le impida cumplir sus actividades laborales por un tiempo superior a quince (15) días consecutivos;
2. Fuga del centro de privación de libertad;
3. Por traslado de la persona a otro Centro de Privación de Libertad, siempre que el traslado imposibilite la prestación de los servicios por parte de la persona trabajadora;
4. Por razones de orden y seguridad del Centro de Privación de Libertad, que impidan cumplir las actividades laborales, por un tiempo superior a quince (15) días; o,
5. Por cumplimiento de la pena privativa de libertad impuesta en la sentencia.

El empleador liquidará los haberes por la terminación del contrato de conformidad con lo establecido en este Código.

Art. 645. Del procedimiento.- El procedimiento para la terminación del contrato especial individual de trabajo por las causales establecidas será el siguiente:

1. El empleador solicitará al Centro de Privación de Libertad, el informe motivado que justifique que la persona trabajadora se encuentra inmersa en alguna de las causales determinadas en el artículo precedente;
2. El informe referido será presentado por el empleador ante la Inspectoría del Ministerio del Trabajo, conjuntamente con los documentos en que conste el cumplimiento de obligaciones por parte del empleador; y,
3. Se notificará a la persona que se encuentra cumpliendo la pena privativa de libertad y al centro de privación de libertad.





Libro VI - Del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público

Título I – Del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público

Capítulo I – Ámbito, Objetivo y Definición

Art. 646. Del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público .- El Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público comprende todos los órganos de la administración pública responsables de la rectoría, formulación, ejecución, control y evaluación del conjunto de políticas públicas, normas, programas y procesos que garantizan el ejercicio del derecho al trabajo, en el sector público y privado, así como toda estructura institucional para la coordinación de las actividades de dichos órganos, consulta y participación de los empleadores y de los trabajadores y de sus organizaciones.

Art. 647. Principios del Sistema de Administración del Trabajo.- Se aplicarán los principios previstos en la Constitución de la República, en Instrumentos Internacionales, en este Código y en las normas que regulan el ejercicio de la función administrativa, en particular:

- a) Principio de eficacia y eficiencia.- Las actuaciones de todos los órganos que integran el Sistema de administración del Trabajo se realizarán en función del cumplimiento de los fines previstos para cada uno de ellos, en el ámbito de sus competencias. En dichas actuaciones administrativas se aplicarán de manera que faciliten el ejercicio de los derechos de las personas. Se prohíben las dilaciones o retardos injustificados y la exigencia de requisitos puramente formales.
- b) Principio de calidad. El ejercicio de competencias y funciones de los órganos del sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público debe orientar a satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de las y los ciudadanos, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos.
- c) Principio de jerarquía. Los organismos que conforman el Sistema de Administración y Servicio Público deben estructurarse y organizarse de manera escalonada. Los órganos superiores dirigen y controlan la labor de sus subordinados y resuelven los conflictos entre los mismos. Las competencias de cada órgano se desarrollarán de forma coordinada, racional y ordenada, evitando las duplicidades y las omisiones.
- d) Principio de desconcentración. Las funciones del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público se desarrollan bajo el criterio de distribución objetiva de funciones, privilegia la delegación de la repartición de funciones entre los órganos de una misma




administración pública, para descongestionar y acercar las administraciones a las personas.

- e) Principio de transparencia. En el marco del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público las personas accederán a la información pública y de interés general, a los registros, expedientes y archivos administrativos, en la forma prevista en las normas referentes a la administración pública.


Capítulo II - De la Finalidad y Composición del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público

Art. 648. Finalidad del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público.- El Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público tiene como finalidad la articulación de todas las instancias, organismos e instituciones públicas, en los ámbitos de generación, planificación, programación, presupuesto y ejecución de las medidas políticas, administrativas y de control que garantizan el derecho al trabajo, tanto en el sector público como privado.

Art. 649. Composición del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público.- El Sistema de administración del Trabajo y Servicio Público está compuesto por

- a) El Ministerio rector del Trabajo;
- b) El Consejo Nacional del Trabajo y Salarios 
- c) Las Direcciones Zonales del Trabajo;
- d) Inspectoría del Trabajo
- e) El Centro de Mediación Laboral Especializada
- f) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.
- g) Las demás autoridades administrativas y organismos previstos en este Código y los que se establezcan por el Ministerio rector del Trabajo.

Capítulo III. Del Ministerio Rector del Trabajo

Art. 650. Del Ministerio rector del Trabajo  el organismo del Estado responsable de formular, dirigir y ejecutar las políticas públicas en materia de trabajo, empleo y protección de los derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras, así como la reglamentación, normas e instrumentos técnicos de desarrollo institucional, talento humano, remuneraciones y organización laboral; ejercer el control dentro del ámbito de su competencia, a fin de lograr el pleno respeto de los derechos de los trabajadores y servidores públicos mejorando la productividad del Estado y de sus Instituciones; así como el ejercicio de las demás atribuciones conferidas por la Constitución de la República y este Código.

Art. 651. De las Competencias del Ministerio rector del Trabajo.- Son competencias del Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público:

1. Ejercer la **rectoría** del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público mediante la formulación, ejecución y dirección de las políticas públicas correspondientes, en especial sobre trabajo protegido y de Seguridad y Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales;
2. Orientar, dirigir y controlar el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral y de servicio público, promoción del empleo y desarrollo del talento humano, que componen el Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público.
3. Ejercer el control sobre el cumplimiento de obligaciones de las y los empleadores a través de un sistema de Inspección del Trabajo en el marco del Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público;
4. Prevenir los conflictos laborales así como crear bases para el establecimiento de buenas relaciones de trabajo entre las partes, mediante programas permanentes de asesoría y contactos directos con empleadores y trabajadores;
5. Llevar o realizar estudios y datos de la estadística sobre el trabajo;
6. Registrar las organizaciones laborales y sus directivas, que cumplan con los requisitos establecidos en este código y sus reglamentos;
7. Aprobar y mantener un registro de reglamentos de trabajo;
8. Poner sus servicios a disposición de las y los trabajadores y empleadoras o empleadores y de sus organizaciones, con el fin de promover consultas y cooperación entre ellos, sus organizaciones y los organismos públicos, fortaleciendo el Sistema de Administración del Trabajo y Servicio Público;
9. Brindar asesoramiento técnico a las y los empleadores y trabajadoras o trabajadores y sus organizaciones respectivas, que lo soliciten;
10. Legalizar, autorizar y mantener registros de contratos y actas de finiquitos laborales;
11. Autorizar el trabajo de extranjeras y extranjeros;
12. Registrar los formularios de pago de beneficios y remuneraciones adicionales de la o el trabajador;
13. Mantener un servicio de colocación laboral;
14. Difundir los derechos y obligaciones de trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores;
15. Determinar de los niveles de riesgo de los lugares de trabajo y calificación de las actividades peligrosas o insalubres en base a criterios técnicos de la unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.
16. Reducir la jornada de trabajo, cuando las condiciones o las actividades de trabajo sean insalubres o peligrosas y no fuera posible reducir su riesgo; y,
17. Las demás que le atribuya la Ley.

Capítulo IV - Del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración

Art. 652. Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración.- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público que tiene a su cargo el diálogo social sobre políticas del trabajo y servicio público, así como también sobre la fijación de las remuneraciones.

El Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración tendrá su sede en la ciudad de Quito, y contará con los siguientes órganos: una Secretaría Ejecutiva, Comisiones Sectoriales y Mesas permanentes para el diálogo social. Los empleadores y las personas trabajadoras estarán representados de manera igualitaria en el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración y en los órganos que lo conforman.

La participación de los representantes al Consejo y sus órganos se regirá por los principios de igualdad, transparencia, equidad, paridad y pluralidad

El Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración sesionará de forma ordinaria y obligatoria la primera semana de cada trimestre del año calendario; y extraordinariamente, a pedido de al menos cuatro de sus miembros, podrá hacerlo en cualquier tiempo.

El Ministerio rector del Trabajo emitirá el reglamento y normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Art. 653. De la gestión del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.- Para efectos del cumplimiento de sus funciones, el Consejo y sus órganos podrán considerar las investigaciones, estudios, índice de cumplimiento y evaluaciones que elaboren las diferentes áreas técnicas del Ministerio rector del Trabajo y otras instituciones especializadas sobre temas de desarrollo social y productivo, sin perjuicio del apoyo que el Consejo debe recibir por parte de las unidades administrativas competentes del Ministerio rector del Trabajo según corresponda.

Las entidades públicas, semipúblicas y privadas así como los empleadores en general, estarán obligados a proporcionar al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios la información que fuere requerida para el cabal cumplimiento de sus funciones.

Art. 654. Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración:

1. Desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo y servicio público.
2. Asesorar al Ministro rector del Trabajo en la determinación de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo, servicio público y remuneración acorde con la

realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país.

3. Recomendar al Ministro rector del Trabajo la realización de estudios técnicos en materia de trabajo, servicio público y remuneración, o poner en conocimiento del mismo los estudios que sobre dichas materias elabore el Consejo por sí mismo o a través de sus órganos;
4. Proponer al Ministro rector del Trabajo iniciativas normativas en la respectiva materia;
5. Informar al Ministro rector del Trabajo sobre los consensos alcanzados respecto de remuneraciones básicas de cada una de las ramas o sectores de trabajo, cuando corresponda;
6. Emitir resoluciones para la fijación de la remuneración básica unificada, y de aquellas de ramas o sectores del trabajo cuando corresponda;
7. Proponer al Ministro rector del Trabajo procedimientos y métodos para la estructuración de los escalafones sectoriales o estructuras ocupacionales, el índice ocupacional, y los sistemas para la fijación de remuneraciones;
8. Proponer políticas relacionadas a la cualificación de competencias de las personas trabajadoras, así como políticas de seguridad y prevención de riesgos laborales;
9. Proponer políticas relacionadas a ofertas de capacitación y/o formación para trabajadores; e,
10. Informar a la ciudadanía sobre las actividades realizadas por el Consejo

Art. 655. Sobre la Fijación de Remuneraciones de Trabajadores y Servidores Públicos.- Respecto de la fijación de remuneraciones de los trabajadores del sector privado, si el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración no adoptare una resolución por consenso en la reunión convocada para el efecto, se auto convocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro rector del Trabajo los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Ministerio rector del Trabajo, la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, para lo cual contará con el asesoramiento del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración, a fin de precautelar la capacidad adquisitiva de las remuneraciones y con base a las disponibilidades de fondos, para la determinación de las remuneraciones y las escalas de incremento aplicables.

Art. 656. Consideraciones para la fijación de las remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Para la fijación de remuneraciones básicas mínimas unificadas se tendrán en cuenta:

1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y

atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;

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

Art. 657. Límites a Brechas Remunerativas.- El Ministerio rector del Trabajo con el asesoramiento del Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración podrá establecer a través de acuerdo ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de Gerentes Generales o altos directivos, cualquiera sea su denominación, y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empleadora, pudiéndose considerar para el efecto escalas y sub escalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros:

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

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

El exceso del límite de remuneraciones que establezca el Ministerio rector del Trabajo y Servicio Público no será deducible para efectos del pago del Impuesto a la Renta y deberá ser compensado a sus trabajadores y trabajadoras previo al reparto de utilidades entre los socios y accionistas de la empresa.


La remuneración más baja de la empresa se entenderá aumentada y el porcentaje producto de dicho aumento, se aplica a todas las remuneraciones de cargos no directivos.

Art. 658. De las Recomendaciones del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.- Para el ejercicio de las competencias relacionadas al asesoramiento en el diseño de políticas públicas en materia de trabajo y servicio público, el Consejo emitirá recomendaciones para la adopción de dichas políticas por parte del Ministro rector del Trabajo y requerirá el voto favorable de al menos el cincuenta por ciento de sus integrantes

En caso de que dichas recomendaciones estén relacionadas al objetivo de impulsar el equilibrio entre los factores productivos con miras al desarrollo del país y consecuentemente impliquen actuaciones de otros entes públicos involucrados en la concreción de las mismas, el Consejo remitirá a los respectivos entes sus recomendaciones, a través de su Presidente.



Art. 659. De la conformación del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.-

El Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Ministro rector del Trabajo o su delegado, quien lo representará y presidirá;
- b) El Ministro rector de Finanzas públicas o su delegado;
- c) Dos representantes de las organizaciones de empleadores -confederaciones o federaciones-legalmente reconocidas;
- d) Dos representantes de las Federaciones de Cámaras y asociaciones relacionadas a la producción, industria, comercio y otras constituidas de conformidad con la ley, afines a las diversas ramas de actividad o sector económico;
- e) Dos representantes de las organizaciones más representativas de las personas trabajadoras a nivel nacional, legalmente reconocidas; y,
- f) **Un representante de los servidores públicos.** 

Los representantes de las organizaciones de las personas trabajadoras, servidores públicos y de los empleadores tendrán independencia en el ejercicio de sus funciones. De igual manera, tendrán sus respectivos suplentes, quienes actuarán en forma temporal o permanente en caso de ausencia de los titulares.

Art. 660. De la libertad de elección de representantes.- Los representantes de los empleadores y de las personas trabajadoras serán elegidos libremente por sus organizaciones legalmente reconocidas, para integrar el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración, por un período de dos años.

Art. 661. De la elección de representantes.  El mes de enero del año que corresponda, el Ministerio rector del Trabajo, **convocará,**  por separado, a las confederaciones y federaciones de empleadores, así como a las centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional del sector público y privado para que por intermedio de un elector designado por cada una de ellas procedan a la elección de los representantes titulares y sus suplentes ante el Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración.

Si en la fecha convocada no se llegase a un acuerdo por mayoría respecto de la elección de sus representantes, el Ministerio rector del Trabajo convocará a una nueva elección dentro de los siguientes cinco días.

Si en esta nueva elección persiste la ausencia de acuerdo, el Ministro rector del Trabajo y Servicio Público, a fin de garantizar el funcionamiento del Consejo, los designará de entre los dirigentes de las organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras señaladas en el inciso anterior.

Art. 662. De la Secretaría Ejecutiva.- Es el órgano operativo del Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración, representada por el funcionario que designe para el efecto el Ministro rector del Trabajo, con responsabilidades de coordinación y seguimiento de los asuntos inherentes a las actividades del Consejo y su designación será puesta en conocimiento de los miembros del mismo.

Art. 663. De Las Comisiones Sectoriales.- son órganos tripartitos del Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración, constituidas para el asesoramiento en:

- a) La expedición de las políticas públicas sobre remuneración de ramas y sectores económicos;
- b) Sistemas, procedimientos y métodos para la estructuración de los escalafones sectoriales o estructuras ocupacionales; y,
- c) Revisión de los perfiles ocupacionales de cada rama de actividad o sector.

Estas comisiones podrán apoyar al Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración y las mesas de diálogo permanente, con la finalidad de articular acciones con los representantes de los respectivos sectores económicos, según corresponda en el ámbito de sus competencias.

El Ministerio rector del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial, definirá las comisiones sectoriales que deben ser constituidas y el cronograma de sus actividades.

Art. 664. De la integración de las Comisiones Sectoriales las comisiones sectoriales estarán integradas por:

- a) Un delegado del Ministro rector del Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un delegado del Ministro rector de finanzas públicas en las comisiones relacionadas al servicio público.
- c) Un representante de las Federaciones Nacionales de las Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Construcción, de la Pequeña Industria y otras constituidas de conformidad con la ley, afín a la rama de actividad o sector económico;

- d) Un representante de centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional, afín a la rama de actividad o sector económico.
- e) Un delegado de los servidores públicos en las comisiones relacionadas a sus actividades

Los representantes de las organizaciones de las personas trabajadoras y de los empleadores tendrán su respectivo suplente y permanecerán en sus funciones por un período de dos años.

Las comisiones sectoriales que traten temas de personas trabajadoras del sector público, deberán contar con el apoyo de un delegado del área o unidad de presupuesto, designado por el ministro rector de las finanzas públicas, quien tendrá voz informativa, más no derecho al voto.

Art. 665. De la designación de delegados a la Comisiones Sectoriales.- Para la designación de los delegados de las organizaciones representativas de empleadores y personas trabajadoras para la conformación de las comisiones sectoriales, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El Ministerio rector del Trabajo, solicitará a las Federaciones Nacionales de las Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Construcción, de la Pequeña Industria y otras constituidas de conformidad con la ley, y a las centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional para que, en coordinación con sus afiliados, presenten las nóminas de sus delegados, principal y suplente, a las comisiones sectoriales para el diálogo social, correspondientes a cada uno de los sectores cuya representatividad se requiera en las comisiones;
- b) Las Federaciones Nacionales de las Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Construcción, de la Pequeña Industria y otras constituidas de conformidad con la ley, y las centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional, de manera separada, procurarán llegar a un consenso en la designación de sus delegados, y dentro del plazo establecido por el Ministro rector del Trabajo, procederán a la presentación de las nóminas acordadas; y,
- c) Si no se llegase a un consenso conforme lo señalado en los literales anteriores, el Ministro rector del Trabajo, a fin de garantizar el funcionamiento de las comisiones, designará a los respectivos delegados de entre los dirigentes de las organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras mencionadas en el literal anterior, según corresponda.
- d) En el caso de los representantes del Servicio Público se procesará de forma análoga a la descrita para los trabajadores privados en los literales anteriores.

Art. 666. De las mesas permanentes de diálogo social.- Son órganos tripartitos integrados por representantes de las personas trabajadoras y empleadores, y un delegado del Ministro



rector del Trabajo, constituidas para desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo y empleo.

El diálogo social sobre políticas de trabajo y empleo versará principalmente sobre los siguientes asuntos:

- a) Propuestas de política pública sobre trabajo y servicio público;
- b) Análisis de estudios técnicos relacionados con políticas de trabajo y empleo, los niveles de productividad y las condiciones del trabajo de las diversas ramas de actividad; y,
- c) Presentación de proyectos de reformas a la normativa del trabajo y servicio público.

Para el efecto, se conformarán dos mesas permanentes de diálogo social, que atenderán temas jurídicos y técnicos, respectivamente.

Las resoluciones que se adopten en las mesas permanentes de diálogo social, servirán de referencia y tendrán el carácter recomendatorio para el conocimiento, debate y observación del Consejo Nacional de Trabajo, Servicio Público y Remuneración.

Art. 667. De la integración de las mesas permanentes de diálogo social.- Las mesas permanentes de diálogo social estarán integradas por los siguientes miembros:

- a) Un delegado del Ministro rector del Trabajo, quien la presidirá y designará de entre los funcionarios del Ministerio rector del Trabajo un secretario Ad hoc, para que actúe en cada una de las mismas.
- b) Un delegado de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción y otras constituidas de conformidad con la ley; y,
- c) Un delegado de las centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional.

En el caso que se trate de materias relacionadas al servicio público se integraran por un representante de los servidores públicos y un representante del Ministro Rector de las Finanzas Públicas, en lugar de los indicados en los literales b y c.

Los representantes de las organizaciones de las personas trabajadoras y de los empleadores tendrán su respectivo suplente, y permanecerán en sus funciones por un período de dos años.

Art. 668. De la designación de los delegados a las Mesas Permanentes de Diálogo Social.- Para la designación de los delegados de las organizaciones representativas de empleadores y personas trabajadoras para la conformación de las mesas permanentes de diálogo social se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) El Ministerio rector del Trabajo, dentro del cronograma establecido para el efecto, solicitará a las Federaciones Nacionales de las Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Construcción, de la Pequeña Industria y otras constituidas de conformidad con la ley, y a las centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional para que, en coordinación con sus afiliados, presenten las nóminas de sus delegados, principal y suplente, a las mesas permanentes de diálogo social correspondientes;
- b) Las Federaciones Nacionales de las Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Construcción, de la Pequeña Industria y otras constituidas de conformidad con la ley, y las centrales, confederaciones, frentes, organizaciones y/o uniones de personas trabajadoras más representativas de ámbito nacional, de manera separada, procurarán llegar a un consenso en la designación de sus delegados, y dentro del plazo establecido por el Ministro rector del Trabajo, procederán a la presentación de las nóminas acordadas; y,
- c) Si no se llegase a un consenso conforme lo señalado en los literales anteriores, el Ministro rector del Trabajo, a fin de garantizar el funcionamiento de las mesas, designará a los respectivos delegados de entre los dirigentes de las organizaciones de empleadores y de personas trabajadoras mencionadas en el literal anterior, según corresponda.
- d) En el caso de los representantes del Servicio Público se procederá de forma análoga a la descrita para los trabajadores privados en los literales anteriores.

Capítulo V - De las Direcciones Zonales del Trabajo

Art. 669. De las Direcciones Zonales de Trabajo.- Las Direcciones Zonales del Trabajo tendrán su sede en la cabecera cantonal de cada zona de planificación, en el Distrito Metropolitano de Quito y en el cantón Guayaquil y estarán a cargo de un Director Zonal del Trabajo designado por el Ministro rector del Trabajo.

Art. 670. De las Competencias de las Direcciones Zonales de Trabajo.- A las Direcciones Zonales de Trabajo, les corresponde:

- a) Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios de trabajo y de las y los trabajadores y empleadoras o empleadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos de trabajo y servicio público;
- b) Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia, visitar periódicamente las dependencias provinciales del Ministerio rector del Trabajo y elevar al Ministro los respectivos informes;
- c) Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
- d) Suscribir previa revisión conforme a la normativa legal, los contratos colectivos de trabajo;

- e) Aprobar los reglamentos internos de trabajo y horarios de trabajo; y,
- f) Las demás atribuciones determinadas por la Ley.

Art. 671. De la conformación de las Direcciones Zonales del Trabajo.- Las Direcciones Zonales del Trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

- a) Secretaría Zonal del Trabajo;
- b) Coordinaciones Provinciales de Trabajo;
- c) Las demás que creare el Ministerio rector del Trabajo, para el mejor cumplimiento de sus competencias.



Capítulo VI - De la Inspectoría del Trabajo

Art. 672. Inspectoría del Trabajo.- Es una entidad técnica de Derecho Público, con personería jurídica, patrimonio y fondos propios, desconcentrada, con independencia administrativa, económica, financiera y operativa; con sede en Quito y competencia a nivel nacional, adscrita al Ministerio rector del Trabajo; estará a cargo de un Inspector General, nombrado por el Ministro rector del Trabajo.

La Inspección del Trabajo para el ejercicio de sus competencias se regirá por lo establecido en la Constitución de la República, instrumentos internacionales, este Código y las normas vigentes en materia administrativa.

Art. 673. Del Sistema de Inspección del Trabajo.- La Inspectoría del Trabajo tiene a su cargo un Sistema de Inspección responsable de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su derecho al trabajo. Este sistema estará integrado por inspectorías zonales y provinciales.

Mediante el Reglamento respectivo el Ministerio rector del Trabajo establecerá un sistema mediante el cual se regulará el ingreso, formación capacitación, promoción, estabilidad, evaluación, régimen disciplinario y permanencia en el sistema de inspección del Trabajo.

El perfil de los Inspectores del Trabajo deberá ser el de un o una profesional del Derecho con una sólida formación académica; con capacidad para interpretar y razonar jurídicamente, con trayectoria personal éticamente irreprochable, con vocación de servicio público, iniciativa, capacidad innovadora.

Art. 674. Principios de la Inspección de Trabajo.- La Inspección del Trabajo deberá observar los principios previstos en la Constitución de la República, en Instrumentos Internacionales, en este Código y en las normas que regulan el ejercicio de la función administrativa, en particular:



Principio de celeridad.- Las competencias de la Inspección del Trabajo deberán ser ejercidas de forma rápida y oportuna, tanto en la tramitación y resolución de la causa, como en la ejecución de lo decidido. Por lo tanto, en todos los procedimientos iniciados ante la Inspectoría del Trabajo esta deberá proseguirlos dentro de los términos legales, sin esperar petición de parte, salvo los casos en que la ley disponga lo contrario. El retardo injustificado imputable a la Inspección del Trabajo será sancionado de conformidad con la Ley.

Principio de Imparcialidad.- La Inspección del Trabajo será imparcial, respetando la igualdad ante la ley.

Principio de juridicidad. La actuación de la Inspección del Trabajo se somete a la Constitución, a los instrumentos internacionales, a la ley, a los principios, a la jurisprudencia aplicable y al presente Código. La potestad discrecional se utilizará conforme a Derecho.

Principio de responsabilidad. El Estado responderá por los daños como consecuencia de la falta o deficiencia en la prestación de los servicios de inspección del Trabajo. El Estado hará efectiva la responsabilidad de la o el Inspector del Trabajo por actos u omisiones dolosas o culposas. No hay Inspector del Trabajo exento de responsabilidad.

Principio de proporcionalidad. Las decisiones tomadas por la Inspección del Trabajo se adecúan al fin previsto en el ordenamiento jurídico y se adoptan en un marco del justo equilibrio entre los diferentes intereses. No se limitará el ejercicio de los derechos de las personas a través de la imposición de cargas o gravámenes que resulten desmedidos, en relación con el objetivo previsto en el ordenamiento jurídico.

Principio de buena fe. Se presume que la Inspección del Trabajo mantienen un comportamiento legal y adecuado en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.

Art. 675. Protección Judicial y administrativa.- Los servidores judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 676. Atribuciones del Inspector General de Trabajo.- Las funciones del Inspector General de Trabajo:

- a) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la Inspectoría del Trabajo, de acuerdo a las disposiciones vigentes sobre administración.
- b) Administrar la Inspectoría del Trabajo de acuerdo a las disposiciones vigentes en materia de administración.
- c) Elaborar y poner en práctica programas de capacitación y actualización técnica del personal.

- d) Emitir planes, normas, reglamentos, directivas, lineamientos, mecanismos y procedimientos en el marco de sus competencias, y en el marco de un sistema de Inspección del Trabajo.
- e) Las demás que este Código le otorgue.

Art. 677. Inspectoría Zonal del Trabajo.- Se encargará de velar y dar cumplimiento de la normativa en materia de trabajo en los asuntos que lleguen a conocer en razón de su jurisdicción y competencias y estará cargo de un Inspector Zonal de acuerdo a las zonas de planificación.

Art. 678. Atribuciones De la Inspectoría Zonal del Trabajo.- Son atribuciones de la Inspectoría Zonal las siguientes:

- a) Coordinar a las y los Inspectorías Provinciales de Trabajo y Servicio Público de su jurisdicción;
- b) Imponer las sanciones que este Código y otras normas le autoricen;
- c) Realizar visitas de inspección a los lugares o sitios de trabajo y las viviendas de trabajadores/as proporcionadas por las y los empleadores, para verificar e indagar el cumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias de trabajo y servicio público;
- d) Disponer a las y los Inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a los establecimientos o lugares de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este código y demás normas especiales en materia de trabajo y servicio público;
- e) Planificar las inspecciones de campo integrales a realizarse en su jurisdicción bajo un análisis de riesgo de incumplimiento de la normativa laboral por parte del empleador según el caso y conforme las circunstancias lo ameriten a fin de verificar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales,
- f) Las demás atribuciones determinadas por la Ley.

Art. 679. Visitas de Inspección.- Las visitas de inspección a los lugares de trabajo, del sector público o privado, para verificar e indagar el cumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias de trabajo o de servicio público, se realizarán en cualquier momento por solicitud de la o el trabajador o la o el empleador y en todo caso cuando la autoridad de trabajo lo estime pertinente.

Serán realizadas por el Inspector Zonal respectivo o un Inspector Provincial delegado para el efecto, con la facultad de:

- a) Entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo o establecimiento. La potestad de advertir a la o el empleador acerca de su presencia en el lugar de trabajo, será facultativa de la autoridad que efectúe la visita de inspección.

- b) Proceder a realizar cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesarios para cerciorarse del efectivo cumplimiento de las disposiciones legales, tales como:
1. Preguntar, solos o ante testigos, a la o el empleador o a las y los trabajadores y demás personal que preste servicios a la o el empleador, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales contenidas en este código y demás normas de trabajo;
 2. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que este Código y otras normas especiales de trabajo, ordenen llevar, a fin de comprobar su cumplimiento y conformidad con las disposiciones legales; así como la obtención de copias o extractos de los mismos; y,
 3. Tomar y/o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el lugar de trabajo, con el propósito de analizarlos y determinar su posible nocividad para la salud de las y los trabajadores, acción que se realizará previa notificación a la o el empleador o a su representante.
- c) Exigir la implementación de infraestructuras, herramientas u objetos necesarios, así como cualquier tipo de medida, dentro del lugar de trabajo a fin de garantizar la salud, seguridad e higiene en el trabajo de las y los trabajadores, acorde con las disposiciones legales y normativas sobre la materia.
- d) Ordenar que se tomen las medidas dentro de un plazo determinado, a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según la autoridad, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de las y los trabajadores; y/o la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente.
- e) Inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de trabajadoras o trabajadores adolescentes, personas con discapacidad y demás personas que ejecutan labores o se encuentran en condiciones consideradas como trabajo protegido; así como verificar el cumplimiento de las normas especiales que regulan la relación laboral de cada grupo.
- f) Imponer la sanción equivalente a una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General a la o el empleador quien por su persona o por medio de sus representantes obstruyeren las visitas de inspección que se deban efectuar o impidan el desempeño de sus funciones.

Art. 680. De las Inspectorías Provinciales del Trabajo.- En cada provincia existirá una Inspectoría del Trabajo, constituida por inspectores con competencia provincial, a cargo de un Coordinador que tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Dar seguimiento a la planificación de las inspecciones integrales;
- b) Realizar la distribución entre los inspectores del Trabajo del listado de las empresas a ser inspeccionadas y que han sido previamente asignadas.

- c) Aprobar la solicitud de modificación de la agenda de inspecciones en caso de ser requerida por los Inspectores del Trabajo, previa justificación;
- d) Llevar el control y realizar el seguimiento de las actividades que realizan los Inspectores del Trabajo y Servicio Público en las inspecciones asignadas;
- e) Coordinar actividades con las unidades de Seguridad y Salud en el Trabajo para la realización de visitas e inspecciones y;
- f) Elevar de manera trimestral un reporte de gestión a la autoridad jerárquica superior.

Art. 681. De las Atribuciones de las y los Inspectores Provinciales del Trabajo.- Son atribuciones de las y los Inspectores del Trabajo:

- a) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y servicio público y a la protección de los derechos de las y los trabajadores en el ejercicio de sus labores, referentes a las jornadas y horarios de trabajo, remuneraciones, prevención de riesgos laborales, trabajo protegido y demás disposiciones contenidas en este código y normas afines;
- b) Efectuar los procesos de verificación de incumplimiento de la normativa laboral, ya sea utilizando medios electrónicos de manera previa a la inspección de campo o visitando los lugares de trabajo, del sector público o privado, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo;
- c) Sustanciar y resolver la solicitud de visto bueno para la terminación unilateral del contrato de trabajo de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
- d) Facilitar información técnica y asesorar a trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
- e) Realizar las demás atribuciones conferidas por la Ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado, sin que aquellas entorpezcan el ejercicio de sus funciones principales ni perjudiquen la autoridad ni la imparcialidad de la que deben mantener en sus relaciones con las y los trabajadores y empleadoras o empleadores;
- f) Realizar el examen de admisibilidad de las solicitudes de inicio de sumarios administrativos así como sustanciar y resolver los sumarios administrativos en contra de las y los servidores públicos de conformidad al procedimiento establecido.
- g) Remitir al Inspector Zonal del Trabajo, el reporte mensual de los sumarios administrativos sustanciados y resueltos;
- h) La Inspectoría del Trabajo conocerá y sancionará toda acción u omisión que se encuentre determinada como falta disciplinaria grave en el régimen disciplinario del servicio público;
- i) Conocer, resolver e imponer las sanciones que este Código le faculte y ordenar el pago de las remuneraciones e indemnizaciones incumplidas por parte de la o el empleador.
- j) Las demás que establezca este Código.

Art. 682. De las Obligaciones de las y los Inspectores del Trabajo Zonales y Provinciales.- Las y los Inspectores del Trabajo deberán:

- a) Inhibirse de inspeccionar empresas en las cuales tengan algún conflicto de intereses;
- b) Abstenerse de revelar, aun 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; por lo que serán civil y penalmente responsables en el caso de su divulgación en forma maliciosa;
- c) Considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que se les dé a conocer sobre algún incumplimiento a las disposiciones legales, e inhibirse de manifestar a la o el empleador o a su representante el origen de la denuncia en la visita de inspección;
- d) Seguir el debido proceso y garantizar el derecho a la legítima defensa, tanto de trabajadoras o trabajadores, como empleadoras o empleadores, en los casos que conozcan; y,
- e) Denunciar ante las autoridades competentes toda infracción que se encuentre fuera de su competencia.
- f) Las infracciones a las disposiciones anteriores y a otras que establezcan deberes a las y los inspectores podrán dar lugar a responsabilidades disciplinarias, civiles y penales.

Art. 683. Causales de excusa o recusación.- Las y los Inspectores del Trabajo se excusarán o serán recusados del conocimiento y sustanciación de los procedimientos para los que son competentes cuando se encuentren inmersos en las siguientes causales, sin perjuicio de las que están señaladas en las normas vigentes en materia administrativa:

- a) Tener interés personal, de su cónyuge, o de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad en la causa que dio origen al procedimiento;
- b) Ser cónyuge o conviviente en unión de hecho o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con alguna de las partes intervinientes en el procedimiento, su representante legal o defensa técnica;
- c) Ser acreedor, deudor o garante de alguna de las partes. Habrá lugar a la excusa o recusación establecida en este literal sólo cuando conste el crédito por documento público o por documento privado reconocido o inscrito, con fecha anterior al procedimiento;
- d) Haber dado opinión o consejo que conste por escrito sobre la acción o hecho que da origen al procedimiento disciplinario.

Art. 684. Resolución de la excusa o recusación.- La o el Inspector del Trabajo deberá presentar su excusa debidamente fundamentada ante el Inspector Zonal del Trabajo, quién la aceptará o negará. Las solicitudes de recusación debidamente fundamentadas, deberán ser presentadas por las partes directamente al Inspector Zonal del Trabajo, quién las resolverá en un término de cinco (5) días procediendo a designar en la misma resolución al sustituto de ser procedente.

Art. 685. Negativa de la excusa o recusación.- En el caso que se niegue la excusa o recusación se devolverá el expediente a la o el Inspector del Trabajo sobre quien recayó el sorteo inicialmente para que continúe su sustanciación.

Art. 686. Sanciones a Inspectoras o Inspectores del Trabajo.- Las y los Inspectores del Trabajo Provinciales que incumplieren sus obligaciones y/o se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por la o el Inspector Zonal del Trabajo, con multa de uno a cinco remuneraciones básicas de la o el trabajador en general, de acuerdo a la gravedad de la falta; y, si su conducta se adecuare con su destitución.

En iguales circunstancias, en el caso de las y los Inspectores Zonales de Trabajo y Servicio Público, el Inspector General les impondrá multa de seis a diez remuneraciones básicas de la o el trabajador en general, de acuerdo a la gravedad de la falta; y, si su conducta se adecuare con su destitución.

Art. 687. Mecanismos de verificación de incumplimiento de normativa laboral.- Los mecanismos de verificación del incumplimiento de la normativa laboral son:

- a) Inspección integral de campo.
- b) Inspección focalizada de campo.
- c) Verificación electrónica.
- d) Verificación de inspecciones aleatorias.

Para la planificación de las inspecciones la Inspección Zonal del Trabajo realizará la priorización respectiva, considerando las alertas establecidas por el sistema de información establecido para el efecto por la Inspección del Trabajo.

Art. 688. De la Inspección Integral de Campo.- La Inspección integral de campo consiste en la visita física a las instalaciones del empleador cuando los sistemas de información implementados para el efecto por la Inspección del Trabajo, han emitido una alerta de incumplimiento alto o muy alto.

La visita consiste en una vigilancia o verificación por parte de los Inspectores del Trabajo, sobre el cumplimiento de la normativa laboral relativa a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades laborales.

Art. 689. De la Inspección focalizada de campo.- La inspección integral focalizada de campo consiste en la visita física a las instalaciones del empleador, cuando ha ingresado una denuncia o petición de trabajadores activos, a los canales oficiales de la Inspectoría del Trabajo.

La visita consiste en una vigilancia o verificación por parte de los Inspectores del Trabajo sobre los puntos específicos señalados en una denuncia o petición.

Art. 690. Verificación electrónica.- La verificación electrónica, es aquel proceso que se realizan a las empresas mediante la utilización de medios electrónicos, cuando los sistemas de información implementados para el efecto por la Inspectoría del Trabajo, han emitido una alerta de incumplimiento medio o bajo.

Para el efecto, mediante el sistema informático respectivo se procederá a emitir la correspondiente providencia a fin de que el empleador enmiende o corrija los incumplimientos laborales. Si el empleador dentro del término de 15 días subsana los incumplimientos, el inspector del trabajo y servicio público procederá a archivar el proceso; en caso de verificarse que se mantienen los incumplimientos el empleador será objeto de sanción

En estos procesos no será necesario realizar una visita de campo por parte del Inspector del Trabajo a las instalaciones del empleador.

Art. 691. De inspecciones aleatorias.- El proceso de verificación de inspección aleatoria consiste en el control del cumplimiento de los derechos de los trabajadores extranjeros mediante la práctica de inspecciones que podrán ser realizadas por los Inspectores del Trabajo en cualquier momento de manera aleatoria de conformidad con la base de datos que posee el Ministerio rector del Trabajo.

Capítulo VII - De los Centros de Mediación Laboral Especializados

Art. 692. Centros de Mediación Laboral Especializados.- El Ministerio rector del Trabajo fomentará la creación de centros de mediación laboral especializados para conocer y resolver conflictos de trabajo individuales como colectivos de las y los trabajadores, como de las y los empleadores que de manera voluntaria se sometan a su conocimiento.

Art. 693. Atribuciones de los Centros de Mediación Laboral.- Corresponde a los Centros de Mediación Laboral a más de los que determine sus estatutos los siguientes:

- a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
- b) Realizar la mediación obligatoria en Conflictos Colectivos;
- c) Realizar la mediación en cualquier conflicto individual o colectivo de trabajo, sometido a su conocimiento;

- d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, justas, dignas, equitativas y no excesivas;
- e) Impulsar y propender al arreglo extrajudicial de los conflictos colectivos e individuales de trabajo;
- f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Zonales del Trabajo; y,
- g) Designar a las y los servidores del Ministerio rector del Trabajo como mediadores autorizados del Centro.

Art. 694. Norma Supletoria.- En la creación de los Centros de Mediación Laboral, en todo lo no previsto en este Código, estatutos y sus reglamentos, se estará a lo dispuesto en la Ley de la materia.

Título II - De las Infracciones Laborales y Procedimientos Administrativos en materia de Derecho de Trabajo en el sector privado

Capítulo I - De las Infracciones Laborales

Art. 695. De las Infracciones laborales.- Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empleadores contrarias a las normas legales, reglamentarias y contractuales en materia de trabajo, tanto individuales como colectivas, tipificadas y sancionadas por este Código.

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales, las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los contratos colectivos en materia de seguridad y salud que puedan causar un accidente o enfermedad profesional.

Art. 696. Sanciones.- Se sancionará en función directa de la infracción cometida, de acuerdo a la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y el número de trabajadores afectados, previo trámite legal en el que se oír a las partes, y mediante resolución debidamente motivada, en la cual se indicarán las infracciones o violaciones que motivaron la sanción impuesta.

Las sanciones no podrán exceder del valor de 20 salarios básicos unificados del trabajador en general por cada infracción cometida, pero si podrá acumularse varias multas por diferentes incumplimientos.

Cuando no se haya fijado sanción especial, la Inspectoría General del Trabajo regulará el monto de las multas según la gravedad de la infracción. Si se determinase la existencia de una infracción, que concurra respecto de varios trabajadores o trabajadoras, se aplicará la sanción por cada uno de ellos y en una sola resolución.

Art. 697. Competencia para imposición de sanciones.- Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones todas las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código.

Las Juezas y los Jueces de Trabajo podrán imponer multas de uno a cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, según la gravedad de la violación.

Art. 698. Reincidencia, negligencia y agravante.- Pueden efectuarse nuevas inspecciones luego de al menos treinta días, y de detectarse los mismos incumplimientos, estos serán considerados como reincidencias, en que el monto de las sanciones pecuniarias podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida.

Constituye agravante de la sanción la no presentación injustificada de la documentación requerida en una inspección de campo integral o focalizada, sin que pueda excederse de veinte salarios básicos unificados del Trabajador en General.

Para la aplicación de las sanciones, se considerará también la negligencia en lo que se refiere al cumplimiento de las normas de prevención, seguridad y salud en el trabajo, según el riesgo que de esto se desprenda de dicho incumplimiento.

Art. 699. Del Trabajo infantil.- Las infracciones sobre trabajo de niños, niñas y adolescentes en las que incurran las y los empleadores serán sancionadas de acuerdo a lo señalado en el Código de la Niñez y Adolescencia, conforme a lo establecido en este Código y en Convenios Internacionales en la materia.

Art. 700. Clasificación de las infracciones.- Las infracciones se clasifican en:

- a) **Leve:** es aquella que comprende vulneraciones a las obligaciones de los empleadores sin llegar a una incidencia directa e inmediata sobre las condiciones del desenvolvimiento laboral y personal de las y los trabajadores.
- b) **Infracción Grave:** Se considerará como infracción grave aquella que comprende vulneraciones a las obligaciones de los empleadores que comprometen el desenvolvimiento laboral y personal de los trabajadores. Se considerarán también graves, las infracciones a las normas relacionadas al trabajo protegido.
- c) **Infracción muy grave:** Se considerará como infracción muy grave cuando el empleador incurra en las prohibiciones que expresamente se determinan en este Código. También es infracción muy grave la reincidencia en cualquiera de las infracciones graves, si se produjeren dentro de un periodo de un año.
- d) **Constituye infracción muy grave** cuando los empleadores obstaculicen, obstruyan o que por cualquier medio, no permita las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo

a los establecimientos o centros de trabajo, serán sancionados con una multa de 20 salarios básicos unificados del trabajador en general.

Art. 701. Recaudación de Multas.- Para la recaudación de las multas impuestas por las autoridades de trabajo administrativas, la Inspectoría General del Trabajo empleará el procedimiento coactivo, conforme a las normas vigentes en materia administrativa.

Art. 702. Resoluciones.- Las sanciones impuestas por la autoridad de trabajo serán a través de resoluciones administrativas debidamente motivadas y fundamentadas, respetando el debido proceso establecido en la Constitución de la República.

Art. 703. Inversión del producto de las multas.- El producto de las multas será invertido, cuando no estuviere especialmente determinado su destino en este Código, en los fines que la Inspectoría del Trabajo estime conducentes para el mejoramiento de los servicios que este preste. A este efecto, las autoridades que hayan recaudado las multas, las depositarán en la cuenta Única del Tesoro Nacional, bajo sanción de destitución, salvo el caso de fondos de terceros, en que serán depositados en las cuentas que mantenga el Ministerio rector del Trabajo para el efecto.

Art. 704. Sanción a la o el empleador moroso.- La o el empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondían a la o el trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, a parte de las sanciones administrativas que por este incumplimiento tuvieren lugar; y, cuando para reclamar su pago, hubiere interpuesto la o el trabajador una acción judicial, se ordenará a la o el empleador el pago de un monto equivalente al triple de las remuneraciones no pagadas, además del pago de las remuneraciones adeudadas.

Capítulo II - Las Infracciones y Sanciones por Incumplimiento de Normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 705. Incumplimiento de Normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.- Las infracciones de la o el empleador de las normas o regulaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el presente Código u otro cuerpo normativo vigente, estarán sujetas a conocimiento de la Inspectoría del Trabajo.

Las infracciones en materia de seguridad y salud podrán calificarse como: Graves o Leves conforme a los siguientes criterios:

- a) **Infracción Grave:** Incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo con constatación de riesgos laborales no controlados o afectación a la salud de trabajadoras o trabajadores.



- b) **Infracción Leve:** Incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo sin constatación de riesgos laborales no controlados o afectación a la salud de trabajadoras o trabajadores.

Art. 706. Sanciones por infracciones en prevención de riesgos laborales.- A la o el empleador que incurra en cualquiera de las infracciones señaladas en el artículo anterior, sin perjuicio de sus responsabilidades frente a la entidad competente en materia de seguridad social, el Ministerio del Trabajo le impondrá las siguientes sanciones de acuerdo con la gravedad de la infracción:

- a) Las infracciones leves se sancionarán con una multa equivalente al veinte y cinco por ciento (25%) de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General multiplicado por el número de personas expuestas al riesgo.
- b) Las infracciones graves se sancionarán con multa equivalente setenta y cinco por ciento (75%) de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General multiplicado por el número de trabajadoras o trabajadores expuestos al riesgo.

En caso de reincidencia en el cometimiento de cualquiera de estas infracciones, la sanción será duplicada multiplicado por el número de trabajadoras o trabajadores expuestos al riesgo.

Se considerará reincidencia en el cometimiento de infracciones a la ocurrida dentro de un período mínimo de tres meses.

Art. 707. Autoridad competente.- Corresponde a la o el Inspector Provincial del Trabajo sancionar en instancia administrativa al infractor, graduando la aplicación de la sanción según las circunstancias, mediante resolución motivada y notificada al mismo.

Art. 708. Suspensión de labores y cierre de lugares de trabajo.- Cuando exista un peligro grave, inminente o manifiesto debido a que las condiciones del lugar de trabajo y su entorno atentan contra la seguridad, higiene y bienestar de las y los trabajadores, la o el Inspector Zonal del Trabajo podrá ordenar la paralización total o parcial de las labores en el lugar de trabajo, y en caso extremo, el cierre del mismo hasta que se tomen las acciones mínimas necesarias para el control de riesgos. Las decisiones de paralización de actividades y cierre de lugares de trabajo requerirán del informe técnico de la unidad de Seguridad y Salud en el trabajo del Ministerio rector del Trabajo.

Capítulo III - De los procedimientos de los mecanismos de verificación de incumplimiento de derechos laborales

Art. 709. Procedimiento de la inspección integral de campo.- Las inspecciones integrales de campo se observará el siguiente procedimiento:



1. El Inspector del Trabajo revisará y planificará las inspecciones asignadas, según los incumplimientos determinados por los sistemas de información establecidos para el efecto por la Inspección del Trabajo.
2. Con el posible incumplimiento laboral se procede a realizar la notificación electrónica al empleador. Ningún proceso de inspección integral de campo, podrá realizarse sin la notificación previa de los incumplimientos de la normativa laboral al empleador.
3. La inspección deberá realizarse únicamente cuando haya transcurrido un tiempo mínimo de quince días término, desde la notificación efectuada a través de los sistemas informáticos de la Inspectoría del Trabajo.
4. En el lugar de la inspección de campo, se notificará al empleador con los incumplimientos que han sido identificados, a fin de que el mismo justifique, corrija o subsane, los incumplimientos puntualizados, en el término de cinco días.
5. En caso de haberse justificado el incumplimiento o desvirtuado los hechos, dentro del término establecido, se procede al archivo del proceso.
6. Caso contrario, si transcurridos cinco días término desde la notificación en la inspección de campo, no se ha corregido o subsanado los incumplimientos, se notificará con providencia que debe contener fecha para la audiencia. Dicha diligencia deberá celebrarse dentro de los cinco días término posteriores a la notificación, a fin de que se justifiquen sus incumplimientos.
7. El empleador tiene la posibilidad de solicitar ampliación del término señalado para la realización de la audiencia, la misma que se podrá conceder por una única vez por el término de tres días.
8. En caso de que el empleador no comparezca a la audiencia, se sienta razón y en el término de quince días, el inspector elaborará un informe y emitirá la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso
9. De llevarse a cabo la audiencia, el inspector revisará la información presentada, y en el término de quince días elaborará un informe y emitirá la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso.
10. De la Resolución Administrativa emitido por el Inspector Provincial del Trabajo podrá apelarse ante el Inspector Zonal del Trabajo, quien deberá emitir su resolución en el término de diez días improrrogables.

Las inspecciones de campo podrán realizarse aun cuando estas no estuvieren dentro de la planificación establecida para el efecto siempre que las circunstancias lo ameriten.

Art. 710. Procedimiento a cumplir en las Inspecciones Focalizadas de Campo.- El procedimiento que se debe cumplir en las inspecciones focalizadas de campo, es el siguiente:

1. El trabajador activo presentará su denuncia o petición a través del sistema de información establecido para el efecto en la Inspectoría del Trabajo.



2. El inspector validará electrónicamente la información de la denuncia, determinando los incumplimientos mediante los sistemas informáticos establecidos para el efecto.
3. Sin perjuicio de la validación virtual, el inspector de trabajo acudirá a la inspección de campo de la persona natural o jurídica, para verificar los motivos de la petición o denuncia, dentro del término de cinco días de recibida la denuncia o petición.
4. El inspector notificará a la persona natural o jurídica el incumplimiento, y procederá a convocar a audiencia en un término de cinco a diez días según el tipo de incumplimiento, para que demuestre o justifique los incumplimientos notificados.
5. En caso de que el incumplimiento sea subsanado hasta antes de la realización de la audiencia se archivará el proceso.
6. El empleador podrá solicitar una prórroga de hasta máximo cinco días término, durante la audiencia a fin de justificar el incumplimiento.
7. En caso de que el empleador no comparezca a la audiencia, se sienta razón y en el término de quince días, el inspector elaborará un informe y emitirá la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso.
8. De llevarse a cabo la audiencia, el inspector revisará la información presentada, y en el término de quince días elaborará un informe y emitirá la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso.
9. De la Resolución Administrativa emitido por el Inspector Provincial del Trabajo podrá apelarse ante el Inspector Zonal del Trabajo, quien deberá emitir su resolución en el término de diez días improrrogables.

Art. 711. Procedimiento a cumplir en los procesos de verificación electrónica.- El procedimiento que se debe cumplir en los procesos de verificación electrónica, es el siguiente:

1. El inspector deberá realizar la revisión electrónica de aquellas empresas con nivel de riesgo bajo o medio de incumplimiento.
2. Una vez que el sistema informático implementado para el efecto identifica un tipo de incumplimiento, se procede a notificar a la empresa con una providencia, para que en el término de quince días justifique, enmiende o corrija los incumplimientos.
3. En caso de justificarse lo solicitado, se procede con el archivo del proceso.
4. Si no se presentan las justificaciones correspondientes, el empleador será objeto de sanción.
5. En caso de que el empleador no justifique su cumplimiento, se sentará razón y en el término de diez días más, el inspector elaborará un informe y emitirá la resolución administrativa de sanción o archivo del proceso.
6. De la resolución administrativa emitido por el Inspector Provincial del Trabajo podrá apelarse ante el Inspector Zonal del Trabajo, quien deberá emitir su resolución en el término de cinco días improrrogables.



Art. 712. Las Inspecciones en materia de Seguridad y Salud.- Forman parte de las inspecciones integrales sin embargo, el procedimiento y la determinación de las sanciones que se establezcan en inobservancia a sus disposiciones se regularán en las normas respectivas.

De las Reglas Comunes a los Procedimientos de Verificación de Incumplimiento de Normas laborales

Art. 713. Registro de las sanciones.- La Inspectoría Zonal del Trabajo llevará un registro de las infracciones que se cometan con sus respectivas sanciones y de las reincidencias en las que se pudiere incurrir. Cada empleador podrá solicitar por escrito los datos de su registro al Ministerio rector del Trabajo.

Art. 714. Resolución Administrativa.- La resolución administrativa de sanción o de archivo del proceso deberá ser motivada por la autoridad del trabajo, según las circunstancias y los hechos verificados.

En el caso de incumplimiento por parte del empleador en el pago de la sanción impuesta se procederá al cobro mediante proceso coactivo.

Art. 715. Duración de los procesos.- El tiempo de duración máxima del proceso administrativo de los procedimientos de verificación de incumplimiento de normas laborales no podrá exceder el término de sesenta días; superado este término sin que exista resolución, el proceso caducará, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas o disciplinarias que para el efecto se desprendan de las acciones u omisiones de la Autoridad del Trabajo correspondiente.

Art. 716. Asistencia Técnica.- La Inspectoría del Trabajo contará con la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados por el organismo competente, a fin de investigar los efectos de los procedimientos laborales, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de las y los trabajadores.

Art. 717. Notificaciones electrónicas.- Mediante los sistemas informáticos establecidos para el efecto por los Inspectores del Trabajo remitirán al empleador notificaciones mediante documentos electrónicos con: requerimientos de información; providencias y resoluciones de sanción; ya sea al domicilio judicial electrónico del empleador; correo electrónico de la o el defensor autorizado y legalmente inscrito en el foro de abogados del Consejo de la Judicatura; o el correo electrónico registrado en los sistemas informáticos de la Inspectoría del Trabajo.

Los documentos producidos electrónicamente a través del sistema serán considerados originales para todos los efectos legales, mientras que la documentación que remita el empleador mediante anexos deberá cumplir con los requisitos dispuestos en el Código Orgánico General de Procesos para que sean considerados como válidos



Capítulo IV - Procedimiento para Afectaciones Individuales de Derechos de Trabajo.-

- Art. 718. Denuncia.-** La o el trabajador que fuere afectado por la vulneración de alguno de sus derechos laborales, o quien tuviere conocimiento de la vulneración o incumplimiento de derechos de trabajadoras o trabajadores, podrá presentar su denuncia ante la o el Inspector del Trabajo Provincial competente.
- Art. 719. Forma de la Denuncia.-** La denuncia podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, la o el Inspector del Trabajo la reducirá a escrito y será firmada por la o el denunciante, si no supiere o no pudiere firmar, estampará su huella dactilar.
- Art. 720. Contenido de la denuncia.-** La denuncia debe contener los nombres y apellidos y demás generales de Ley de la o el denunciante, la dirección del establecimiento o lugar de trabajo o la del domicilio de la o el denunciado, la relación del hecho denunciado, la determinación de la cuantía; y, de ser posible los nombres y apellidos completos de la o el denunciado.
- Art. 721. Notificación a la o el denunciado.-** Una vez recibida la denuncia por parte de la o el trabajador, la o el Inspector del Trabajo procederá a notificar a la o el empleador con una copia de la misma en el término máximo de dos días, por una sola vez, en el domicilio de este o en el establecimiento en donde cumpla o reporte las labores la o el trabajador, debiendo sentar razón de la diligencia.
- Art. 722. Audiencia.-** Realizada la notificación en que constará, además, la convocatoria bajo prevenciones legales para que se lleve a efecto la audiencia oral pública. En esta audiencia, el o la Inspector del Trabajo procederá de acuerdo a las siguientes reglas:
1. Instalará la audiencia verificando la presencia de las partes necesarias para efectuar la diligencia.
 2. Dará la palabra a la parte denunciante para que presente en forma sucinta los fundamentos de hecho y de derecho de su acción.
 3. Concluida la intervención de la parte denunciante dará la palabra a la parte denunciada a fin de que responda los fundamentos de hecho y derecho expuestos.
 4. Concluida las alegaciones de las partes el inspector procurará un acuerdo entre las partes, que, de darse, se sentará en acta.
 5. En caso de no darse un acuerdo, el inspector deberá sentar razón de aquello y elaborará el acta de la audiencia y un informe con sus conclusiones sobre los fundamentos de hecho y de derecho expuestos, a fin de que las partes puedan requerirlos para ejercer las acciones judiciales de las que se consideren asistidas.
 6. En el caso de que la parte denunciada, no concurra a la audiencia, la o el Inspector de Trabajo Provincial del Trabajo impondrá una multa equivalente a una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General a más del monto que ordene pagar a la o el

trabajador; y, en el caso de no comparecer la o el denunciante, la autoridad de trabajo dispondrá el archivo de la denuncia.

Art. 723. Ratificaciones.- El abogado o representante del empleador deberá estar autorizado para actuar en la Audiencia, o en su caso podrá intervenir a través de la ratificación y legitimación de la intervención, que deberá realizarla en el término de tres días posteriores a la Audiencia, para lo cual el Inspector del Trabajo en la misma acta de audiencia deberá disponerlo.

En caso de no producirse la ratificación se entenderá que el empleador no ha comparecido a la audiencia.

Sección primera - Procedimiento por Falta de Pago de Remuneraciones

Art. 724. Procedimiento por Falta de Pago de Remuneraciones.- Si la denuncia presentada por la o el trabajador tiene origen en la falta de pago o mora en el pago de sus remuneraciones, o en el no pago de las remuneraciones mínimas vigentes, o si por cualquier medio llega a conocimiento de las autoridades administrativas del trabajo, este hecho, el o la Inspector del Trabajo, en la audiencia oral y pública descrita en el artículo anterior, y en caso de que no se haya desvirtuado la falta de pago, concederá un término de tres días para que la o el empleador, pague o suscriba un convenio de pago de los haberes adeudados o de las diferencias determinadas en la respectiva audiencia, a favor de la o el trabajador.

Si dentro del término concedido no paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, el o la Inspector del Trabajo emitirá el mandamiento de pago por la cantidad determinada en la audiencia más el recargo equivalente al ciento por ciento de dicha obligación, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la Inspectoría Provincial respectiva.

Si dentro de este término, no cancela los valores, la o el Inspector Provincial del Trabajo sentará razón del incumplimiento, a efectos de que dicha obligación sea ejecutada en la vía judicial cuando dicho valores superen las veinte remuneraciones básicas unificadas.

Si los haberes adeudados, incluido el recargo, son de hasta veinte remuneraciones básicas unificadas, la o el Inspector Provincial del Trabajo, dictará la orden de pago en el término de un día, misma que causará ejecutoria y no será susceptible de impugnación. La o el denunciante podrá solicitar las medidas preventivas que aseguren el pago de las obligaciones, cuya ejecución y remate se hará de conformidad con las normas contenidas en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 725. Caución.- De la resolución que emita la o el Inspector del Trabajo en la que ordene el pago de remuneraciones e indemnizaciones que le corresponda a la o el trabajador, la o el empleador podrá impugnar en sede judicial, para lo cual deberá consignar ante el juzgado

que conozca la causa previo a su calificación el valor de lo ordenado a pagar a fin de asegurar dichos valores si fuere del caso.

Sección segunda - Del Procedimiento para Visto Bueno

Art. 726. Contenido de la Solicitud de Visto Bueno.- La solicitud deberá presentarse por escrito ante la o el Inspector del Trabajo competente y contendrá:

1. Nombres y apellidos completos, y más generales de ley del solicitante, así como la calidad en la que comparece;
2. Identificación de la o el trabajador o de la o el empleador en contra de quien se solicita el visto bueno;
3. La relación circunstanciada de las causas;
4. La determinación clara y precisa de las causales previstas en este Código;
5. La petición de concesión del visto bueno;
6. La enunciación de pruebas y documentos que se aparejen. En el caso que la solicitud sea presentada por la o el empleador, este deberá adjuntar el certificado de estar al día con las obligaciones patronales para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y,
7. La designación del lugar en que debe citarse a la o el trabajador o empleador contra quien se propone el visto bueno, y la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico donde debe notificarse a la o el solicitante.

Art. 727. Calificación y Notificación del Visto Bueno.- La o el Inspector del Trabajo que conozca una solicitud de visto bueno, la calificará y notificará a la o el trabajador o a la o el empleador, en contra de quien se la ha propuesto dentro de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la respectiva calificación.

Art. 728. Suspensión de relaciones laborales dentro del trámite.- La o el empleador podrá solicitar junto con el visto bueno, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, previa la consignación del valor equivalente a la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador, misma que le será entregada a la o el trabajador si el visto bueno fuere negado como pago de remuneración por ese mes de suspensión. En este caso, además, la o el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, bajo apercibimiento de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

Art. 729. Contestación.- La o el trabajador o la o el empleador deberá contestar la solicitud de visto bueno en el término de dos días. Esta contestación deberá ser debidamente fundamentada, para lo cual podrá aparejar a la misma, los documentos que se creyere necesarios para desvirtuar los fundamentos de la solicitud, y señalará la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico.



Si la o el trabajador o la o el empleador no contesta en el término señalado, se procederá en rebeldía.

Art. 730. Investigación.- Una vez notificada la otra parte y transcurrido el término para la contestación, la o el Inspector del Trabajo procederá a abrir la investigación de los fundamentos de la solicitud, por el término de tres días, tiempo en el cual evaluará los elementos probatorios aportados por las partes y demás pruebas que él requiera, pudiendo de ser necesario para una mejor actuación probatorio prorrogarlo motivadamente por un término de tres días más.

Art. 731. Resolución.- Concluido el término de la investigación, la o el Inspector del Trabajo, dictará su resolución motivada dentro del término máximo de tres días improrrogables, otorgando o negando el visto bueno.

De haberse concedido el visto bueno, la separación provisional de la o el trabajador se convertirá en definitiva, sin tener este, derecho alguno por los días que el trámite hubiere durado.

La resolución de visto bueno causa ejecutoria y pone fin a la vía administrativa. No se admitirá recurso alguno en sede administrativa y solo podrá ser impugnado por la vía judicial ante la Jueza o el Juez de trabajo competente, impugnación que no suspenderá la ejecución de la resolución.

Solo en el caso en que se niegue el visto bueno solicitado por una o un empleador y se ordene la inmediata incorporación de la o el trabajador a su puesto de trabajo, la Jueza o el Juez que conozca de la impugnación de la resolución de visto bueno en el caso de haberla, podrá, a solicitud de la o el empleador, ordenar la suspensión de las relaciones laborales, si a la demanda acompaña el valor equivalente a tres meses de remuneraciones, valor que se sumará a las indemnizaciones que ordene la Jueza o el Juez, en caso de desechar la impugnación, o será devuelto al empleador en caso de aceptarla. Para este efecto se tomará en cuenta la última remuneración completa percibida por la o el trabajador.

Art. 732. Presentación de Visto Bueno.- Se podrá presentar Visto Bueno hasta dentro del plazo de los treinta días desde que tuvo conocimiento de la causa o desde que se produjo el hecho, y la o el Inspector del Trabajo tendrá el plazo máximo de treinta días para resolver, bajo apercibimiento de que se le imponga la sanción prevista en este Código.

Sección tercera - Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones

Art. 733. Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones.- El acta de terminación de relaciones laborales y finiquito de obligaciones es el documento que



contiene la liquidación pormenorizada de los haberes pendiente de pago a favor de la o el trabajador y las indemnizaciones laborales, de ser el caso; y, que las partes la practican, suscriben y legalizan ante la o el Inspector del Trabajo, con ocasión de la finalización de las relaciones laborales.

Art. 734. Contenido del Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones.- Las actas de terminación de relaciones laborales y finiquito de obligaciones contendrán por lo menos la información siguiente:

1. Nombres y calidad en la que comparecen las partes;
2. Fecha de inicio y terminación de las relaciones laborales;
3. Causa de terminación de las relaciones laborales;
4. Remuneraciones pendientes de pago a la o el trabajador;
5. Valor total o proporcional del pago de las bonificaciones adicionales;
6. Valor total o proporcional del pago por vacaciones no gozadas;
7. Otros valores adeudados a la o el trabajador por cualquier concepto;
8. Indemnizaciones que de ser el caso corresponda; y,
9. Descuentos y deducciones legales que pueda realizar la o el empleador.

Art. 735. Impugnación del Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones.- El acta de terminación de relaciones laborales y finiquito de obligaciones suscrito por la o el trabajador, podrá ser revisado por la o el Inspector Zonal del Trabajo o su Delegada o Delegado y/o, impugnado por la o el trabajador en sede judicial si la liquidación no hubiere sido suscrita ante la o el Inspector del Trabajo o si esta no hubiese sido pormenorizada.

Capítulo V – Conciliación y Arbitraje y Procedimiento Judicial en Derechos de Trabajo

Art. 736. Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Para la administración de justicia funcionarán los Juzgados del Trabajo y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juezas y los Jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la ley de la materia.

Art. 737. Competencia de la Corte Nacional de Justicia y de las Cortes Provinciales de Justicia.- La Corte Nacional y las Cortes Provinciales de Justicia conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.

Art. 738. Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo De los Conflictos Colectivos de este Código.

Art. 739. Procedimiento para Controversias Laborales.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código General de Procesos.

Art. 740. Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código.

Art. 741. Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

- a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;
- b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,
- c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

Art. 742. Suspensión e interrupción de la prescripción.- La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.

Art. 743. Solicitud y práctica de pruebas.- Los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

Los informes y certificaciones de las entidades públicas y privadas constituirán medios de prueba; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

Art. 744. Sanciones por temeridad o mala fe.- En caso de que el tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales han litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

Art. 745. Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso, se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

Art. 746. Medidas precautelatorias.- La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia o fallo condenatorio, así no estuviere ejecutoriada.

Art. 747. Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste.

Art. 748. Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.- En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos.

Título III Procedimiento Disciplinario para las y los Servidores Públicos

Capítulo I- Procedimiento Disciplinario ante Inspectoría del Trabajo



Art. 749. Aplicación del procedimiento.- El procedimiento previsto en este Título es de aplicación obligatoria para todas las instituciones del Estado, determinadas en el Libro II de este Código.

Se excluye de la aplicación a los miembros activos de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos, Comisión de Tránsito del Ecuador; las y los docentes de las Universidades y Escuelas Politécnicas públicas amparados por la Ley Orgánica de Educación Superior; las y los docentes bajo el régimen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural; el personal que pertenezca a la carrera de la Función Judicial, el personal sujeto a la carrera diplomática del servicio exterior, el personal de empresas públicas y aquellos servidores que pertenezcan a una carrera determinada específicamente en sus leyes especiales.

Art. 750. Principios rectores.- Los procedimientos disciplinario que se tramiten ante la Inspectoría del Trabajo observarán los principios de oralidad, motivación, aplicación de lo más favorable a la o el servidor, legalidad, economía procesal, celeridad, oportunidad, seguridad jurídica, transparencia, buena fe y proporcionalidad, respetando las garantías constitucionales de las y los servidores públicos sumariados, señaladas en los artículos 75, 76 y 82 de la Constitución de la República del Ecuador y demás normativa aplicable.

Art. 751. Responsabilidad administrativa.- La responsabilidad administrativa y el régimen disciplinario, para fines de aplicación de este procedimiento, son de aplicación general, para todos los servidores públicos que incurrieren en alguna de las faltas graves prescritas en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.



La sanción administrativa se aplicará conforme a las garantías básicas del derecho a la defensa y el debido proceso.

Art. 752. Sujetos legitimados en el procedimiento disciplinario.- En el procedimiento disciplinario intervienen:

1. Legitimado activo: La Institución Pública que haya solicitado el inicio del respectivo procedimiento disciplinario.
2. Legitimado pasivo:
 - a) Los servidores públicos sometidos a procedimiento disciplinario.
 - b) Los servidores públicos que, pese a haber presentado su renuncia, en el ejercicio de sus funciones hayan incurrido en alguna falta grave.

Capítulo II - De la Sustanciación

Art. 753. Objeto del procedimiento disciplinario.- El procedimiento disciplinario, tiene por objeto establecer si se han configurado o no los elementos de una o varias faltas disciplinarias graves determinadas en las normas sobre Servicio Público; y, su nexo causal con la responsabilidad administrativa sin perjuicio de las responsabilidades civiles o indicios de responsabilidad penal en las que pudieren incurrir las y los servidores públicos sumariados.

Art. 754. Ejercicio de la acción disciplinaria.- El procedimiento disciplinario se ejercerá por requerimiento presentado mediante solicitud de inicio del procedimiento disciplinario por parte de las instituciones contempladas en el ámbito de la presente norma.

Art. 755. Requisitos de la solicitud del procedimiento disciplinario.- La solicitud de inicio del procedimiento disciplinario reunirá los siguientes requisitos:

- a) Designación de la autoridad administrativa ante la cual se solicita;
- b) Identificación de la institución que solicita el inicio del procedimiento disciplinario, debidamente representada por su máxima autoridad o su delegado;
- c) Identificación de la o el servidor de la institución sobre el cual existe la presunción del cometimiento de una o varias falta graves, determinando la unidad administrativa a la que pertenece;
- d) Narración de los hechos detallados y pormenorizados como fundamento de la solicitud del procedimiento disciplinario, detallando la falta grave imputada a la o el servidor;
- e) Fundamentos de derecho que justifican la solicitud;
- f) Los medios de prueba que se dispongan debidamente certificados por la institución, que permitan presumir el cometimiento de la falta disciplinaria grave;
- g) La designación del domicilio electrónico de la institución, para efectos de notificación;
- h) Domicilio del servidor público sometido a procedimiento disciplinario; y



- i) Expediente del servidor público que reposa en los archivos de la Unidad de Administración de Trabajo y Talento Humano de cada institución.

La solicitud de inicio del procedimiento disciplinario será ingresada para el respectivo sorteo en la Inspectoría Zonal del Trabajo.

Art. 756. Término para presentar la solicitud de procedimiento disciplinario.- Las instituciones contempladas en el ámbito de la presente norma técnica, tendrán el término de treinta (30) días, contados a partir de que el presunto cometimiento de la falta grave llegare a conocimiento de la UATTH institucional, siempre que dicha acción u omisión, se hubiere producido en un plazo no mayor a dos meses antes de que dicho particular se hubiere puesto en conocimiento de la UATTH.

Art. 757. Prescripción de la acción.- Dentro del término de noventa (90) días, desde iniciado el procedimiento disciplinario, resolverá el mismo, transcurrido el término mencionado, prescribirá la acción.

Art. 758. Calificación de admisibilidad.- La o el Inspector del Trabajo sobre el cual recayere el conocimiento de la solicitud de inicio del procedimiento disciplinario, en el término de tres (3) días contados a partir de su designación, calificará la solicitud y la prueba presentada, verificando su admisibilidad, a fin de precautelar que la misma haya sido presentada dentro de los tiempos establecidos y cumpliendo los requisitos previstos en esta norma.

Adicionalmente, se verificará que, si los hechos que constan como fundamento de la solicitud, no se encuentran en el Libro II de este Código, su Reglamento General y Reglamentos Internos, contemplados como faltas graves, inadmitirá el trámite y devolverá los documentos a fin de que se proceda con el régimen disciplinario correspondiente de ser el caso.

En caso de que en la calificación de admisibilidad, se evidencie la omisión de un requisito, el Inspector del Trabajo mandará a completar la solicitud en el término máximo de tres (3) días, si la institución no completare lo requerido, se ordenará el archivo y la devolución de los documentos.

Una vez verificado el cumplimiento de todos los requisitos, el Inspector de Trabajo procederá a emitir la resolución de admisibilidad, a la solicitud de inicio de procedimiento disciplinario.

Art. 759. Resolución de admisibilidad.- La resolución de admisibilidad deberá contener lo siguiente:

- a) Número signado del expediente.
- b) Día, mes, año y hora de emisión de la resolución.



- c) Designación de un Secretario ad-Hoc.
- d) Datos del domicilio, correo electrónico o casillero judicial, para la respectiva notificación a la Institución y al servidor sumariado.

Art. 760. Inicio del Procedimiento disciplinario.- Se dará por iniciado el procedimiento disciplinario, con la emisión del Auto de Llamamiento a Procedimiento disciplinario, el mismo que deberá ser emitido, por parte del Inspector dentro del término de veinticuatro horas (24) posteriores de haber emitido la resolución de admisibilidad, mismo que contendrá lo siguiente:

- a) La relación de los hechos materia del procedimiento disciplinario;
- b) Tipificación de la presunta falta disciplinaria grave sobre la cual se basa la solicitud;
- c) La disposición de notificación ala o el servidor público sumariado; y,
- d) El señalamiento de la obligación que tiene el sumariado de comparecer con un abogado, así como de contestar dentro del término establecido en ejercicio de su derecho a la defensa, adjuntando las pruebas de las que se crea asistido; y, señalando domicilio electrónico para futuras notificaciones.

Art. 761. Notificación.- El Inspector notificará al servidor público sometido a procedimiento disciplinario, en un término máximo de tres (3) días, posteriores a la emisión del Auto de Llamamiento a Procedimiento disciplinario, una copia íntegra de la solicitud de inicio del procedimiento disciplinario y el Auto de Llamamiento a Procedimiento disciplinario, con sus respectivos anexos; dicha notificación se hará en persona, mediante una sola boleta dejada en su lugar de trabajo o en la dirección electrónica señalada en el expediente, siempre se deberá dejar constancia en el procedimiento de la transmisión y recepción de la notificación, de su fecha y hora y del contenido íntegro de la misma.

Si no se encuentra personalmente a la persona interesada, se le notificará por medio de tres boletas, que se entregarán en días distintos en su domicilio o residencia constante en el expediente personal que repose en la UATTH institucional a cualquier persona de la familia.

Si no se encuentra a persona alguna a quien entregarlas se fijarán en la puerta del domicilio.

Art. 762. Término para contestar.- Las y Los servidores públicos contestarán por escrito a la solicitud de inicio del procedimiento disciplinario dentro del término de diez (10) días, contados desde la fecha en que surtió efectos jurídicos la notificación.

Una vez presentada la contestación, el Inspector del Trabajo tendrá tres (3) días para la calificación de la misma conjuntamente con la prueba presentada, si se considera que no se han cumplido los requisitos dispondrá que se aclaren o completen en el término de tres (3) días con la advertencia de que se consideren como no presentadas siguiendo el curso normal del proceso en rebeldía del sumariado.

La o el Inspector dentro de la misma notificación de calificación de la contestación, deberá informar a las partes sobre la calificación de la prueba, a fin de garantizar el principio de contradicción dentro de la audiencia.

Art. 763. Requisitos de la contestación.- La contestación a la solicitud de inicio del procedimiento disciplinario se presentará por escrito y cumplirá con los siguientes requisitos formales:

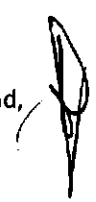
- a) Designación de la autoridad administrativa;
- b) Identificación de la o el servidor público sumariado que presenta la contestación al respectivo procedimiento disciplinario, debidamente representado/a por su abogado defensor;
- c) Identificación de la institución en la que labora o laboró, determinando el puesto y la unidad administrativa a la que pertenece;
- d) Narración de los hechos detallados y pormenorizados en forma de contestación a las faltas imputadas en la solicitud del procedimiento disciplinario impuesto en su contra;
- e) Fundamentos de derecho;
- f) Las pruebas de las que se crea asistido/a que permitan presumir la no comisión de la falta disciplinaria grave. La prueba, a la que sea imposible tener acceso, deberá ser anunciada y aquella que no se anuncie no podrá introducirse al proceso; y,
- g) La designación del domicilio electrónico para efectos de notificación.

La o el sumariado deberá pronunciarse de forma expresa sobre la veracidad de los hechos alegados y cada una de las faltas graves que se le imputen en la solicitud de inicio del procedimiento disciplinario y sobre la autenticidad y legalidad de la prueba documental que se haya acompañado, con la indicación categórica de lo que admite y de lo que niega.

Art. 764. Medios probatorios.- Para probar los hechos materia del proceso de procedimiento disciplinario se admitirán todos los medios de pruebas establecidos en las leyes aplicables a la materia, a excepción de la declaración de parte e inspección.

Se podrá solicitar prueba no anunciada tanto en la solicitud como en la contestación, hasta antes de la convocatoria a la audiencia única, siempre que se acredite que no fue de conocimiento de la parte a la que beneficia. La o el Inspector podrá aceptar o no la solicitud de acuerdo con su sana crítica, en caso de aceptarla, en la providencia que convoque a audiencia única correrá traslado a la parte con la que se presenta a fin de que pueda presentar la prueba de descargo que considere pertinente durante la sustanciación de la audiencia.

Para ser admitida la prueba en general debe reunir los requisitos de pertinencia, utilidad, conducencia y oportunidad establecidos en las leyes de la materia.



Art. 765. Audiencia única.- Una vez concluido el término de calificación de contestación y prueba, el Inspector dentro del término de cinco (5) días señalará día y hora para la audiencia única, lo cual será notificado a las partes con por lo menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la ejecución de la misma.

Las partes están obligadas a comparecer personalmente a la audiencia única, con excepción que se haya designado una o un procurador judicial o procurador común, una o un delegado en caso de instituciones de la administración pública.

La audiencia única constará de dos partes a fin de garantizar los derechos de las partes, siempre al inicio de cada audiencia la o el Inspector que dirija la misma se identificará, y constatará la presencia de los convocados.

La o el Inspector dará inicio a la primera parte de la audiencia dentro de la cual les concederá la palabra a las partes hasta por veinte minutos, para que argumenten y presenten sus alegaciones, iniciando por la institución, siempre precautelando que luego de la exposición de cada una, se permita ejercer el derecho a contradecir en una sola intervención de manera clara, pertinente y concreta lo señalado por la contraria.

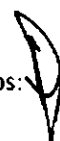
Después de lo cual se proseguirá con la segunda parte de la audiencia única, en la cual la o el Inspector ordenará que se practiquen las pruebas calificadas en la solicitud de sumario y contestación del mismo, de haberse calificado prueba nueva en la convocatoria a audiencia única, estas se practicarán cuidando siempre que luego de la exposición de cada una, se permita presentar prueba de descargo para ejercer el derecho a contradecir de manera clara, pertinente y concreta lo señalado por la contraria.

La prueba de cargo y descargo será evaluada por la o el Inspector de Trabajo conforme a las reglas de la sana crítica. En caso de que la o el Inspector haya aceptado prueba nueva hasta antes de la convocatoria a la audiencia única, este deberá manifestar frente a las partes, de manera clara dentro de la parte pertinente de la audiencia sus razones para haberla aceptado con referencia en cuando llegó a su conocimiento.

Durante la audiencia, la o el Inspector puede autorizar que las partes intervengan personalmente cuidando la asistencia técnica de la o el defensor patrocinador.

De lo actuado en la audiencia la o el Inspector al finalizar la misma, dejará constancia por escrito mediante un acta que contenga un extracto de la celebración de la misma, suscrita por los intervinientes, independientemente de que la o el Inspector del Trabajo utilice medios magnéticos para el registro íntegro de la misma.

Art. 766. Suspensión.- El Inspector podrá suspender la audiencia por única vez en los siguientes casos:



1. Cuando en la audiencia ya iniciada concurren razones de absoluta necesidad, la o el Inspector ordenará la suspensión por el término mínimo necesario, que no podrá ser mayor a dos días, luego de lo cual proseguirá con la audiencia. Al ordenar la suspensión la o el Inspector determinará el día y la hora de reinstalación de la audiencia.

Si reinstalada la audiencia una de las partes no comparece, se proseguirá en rebeldía de la misma. Si la o el Inspector no reinstala la audiencia, será sancionado conforme al régimen disciplinario.

2. Cuando por caso fortuito o fuerza mayor que afecte al desarrollo de la diligencia la o el Inspector deba suspender una audiencia, determinará el término para su reanudación, que no podrá ser mayor a diez días. Al reanudarla, efectuará un breve resumen de los actos realizados hasta ese momento.

Transcurrido el término indicado en cada caso, sin que la audiencia se haya reanudado, se dejará sin efecto y deberá realizarse nuevamente. La inobservancia de los términos por la o el Inspector o las partes, será sancionada conforme con la ley.

Art. 767. Resolución.- Concluida la audiencia única, la o el Inspector del Trabajo en el término de diez (10) días, expedirá y notificará la resolución debidamente motivada en la que conste la aplicación de la sanción correspondiente o el archivo del sumario de ser el caso.

Para el caso de determinarse sanciones, la o el Inspector del Trabajo dispondrá a la institución que en el término de tres (3) días contados a partir de la notificación, elabore y entregue la acción de personal en la que se registre la sanción impuesta al servidor y además realice el procedimiento de inscripción del impedimento para ejercer cargo público, en el Ministerio rector del Trabajo, cuando fuere aplicable.

En el caso de incumplimiento de los términos establecidos en este procedimiento esto se considerará una falta administrativa grave de la o el Inspector de Trabajo, y será sancionado de conformidad al régimen disciplinario, sin que dicho incumplimiento reconozca derecho de prescripción a alguna de las partes, para lo cual se tomará en cuenta los términos de prescripción establecidos en el libro II de este Código.

Art. 768. Aclaración y ampliación.- Cualquiera de las partes podrá solicitar la aclaración o ampliación de la Resolución en el término de dos días a partir de la notificación de la misma, la aclaración tendrá lugar en caso de resolución sea oscura, la ampliación procederá cuando no se haya resuelto alguno de los puntos controvertidos. El Inspector del Trabajo deberá resolver sobre el recurso interpuesto en el término de 3 días y notificar a las partes en el término de 1 día.

Art. 769. Acción Contencioso Administrativa.- Las o los servidores suspendidos o destituidos, podrán demandar o recurrir ante la autoridad jurisdiccional competente del lugar donde se originó el acto impugnado o donde este haya producido sus efectos, demandando el reconocimiento de sus derechos.

Para la sustanciación de esta acción se aplicaran las reglas previstas en el Código General de Procesos.

Art. 770. Registro de sanciones.- Las sanciones y resoluciones de sumarios administrativos que se impongan en contra de las o los servidores públicos sumariados, serán registradas en la Inspectoría del Trabajo, sin perjuicio del registro que deberán hacer las UATTH institucionales en los expedientes personales de cada servidor.

Art. 771. Ley Supletoria.- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este procedimiento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Orgánico General de Procesos en lo que fuere aplicable.

Capítulo III - Del ejercicio de las acciones y prescripciones **en el Contencioso Administrativo**

Art. 772. Derecho a demandar.- La servidora o servidor público, sea o no de carrera, tendrá derecho a demandar el reconocimiento y reparación de los derechos que consagra este Libro, en el término de ciento ochenta días contados desde la notificación del acto administrativo. Sin perjuicio de las acciones constitucionales a que tiene derecho.

La demanda se presentará ante la Sala Distrital de lo Contencioso Administrativo del lugar donde se originó el acto administrativo impugnado o del lugar en donde ha generado efecto dicho acto.

Este derecho podrá ejercitarlo la servidora o servidor público, sin perjuicio de requerir a la autoridad competente de la entidad pública que revea el acto administrativo que lesiona sus derechos.

Art. 773. Caducidad de derechos.- Los derechos a demandar contemplados en este Libro a favor de la servidora y servidor público caducarán en el término de ciento ochenta días, contados desde la fecha en que pudieron hacerse efectivos, salvo que tuvieren otro término especial para el efecto.

Art. 774. Prescripción de acciones.- Las acciones que concede este Libro que no tuvieren término especial, prescribirán en noventa días, que se contará desde la fecha en que se le hubiere notificado personalmente a la servidora o servidor público con la resolución que considere le perjudica.


Igualmente prescribirán en el término de noventa días las acciones de la autoridad para imponer las sanciones disciplinarias que contempla este Libro y las sanciones impuestas en cada caso, término que correrá desde la fecha en que la autoridad tuvo conocimiento de la infracción o desde que se impuso la sanción.

Art. 775. Declaración de la prescripción.- El órgano de administración de justicia competente, declarará la prescripción invocada por cualquiera de las partes como acción o como excepción.


Titulo IV - Procedimiento para la resolución de conflictos colectivos en el sector público privado

Art. 776. Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el Inspector del Trabajo, su pliego de peticiones concretas.

Art. 777. Término del conflicto.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

Art. 778.  Mediación.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el Inspector Provincial del Trabajo remitirá todo lo actuado al Centro de Mediación Laboral respectivo, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si las y los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al Inspector Provincial del Trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al Inspector Provincial del Trabajo. Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo. Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

Art. 779. Prohibición de declaratoria de huelga.- Los trabajadores reclamantes **no podrán declararse** en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en este Código. 

Art. 780. Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Recibido el expediente por el Inspector Provincial del Trabajo, solicitará a las partes la confirmación por escrito y en forma expresa su aceptación de someterse al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, como mecanismo para prevenir la declaratoria de huelga. De aceptar las partes deberán nombrar, en el mismo escrito, dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

Art. 781. Designación de vocales.- En caso de que las partes o alguna de ellas no designaren los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto.


Art. 782. Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el Inspector Provincial del Trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

Podrán ser vocales del Tribunal quienes sean abogados y que no tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El Tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

Art. 783. Audiencia de conciliación.- Posesionados los vocales, el presidente del Tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales.

Art. 784. Normas para concurrencia a la Junta de Conciliación.- Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito.

Art. 785. Conciliación.- Durante la audiencia el Tribunal oír a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria. 

Art. 786. Caso de remoción de un trabajador reclamante.- En ningún caso el Tribunal admitirá como condición para el arreglo la remoción de ninguno de los trabajadores reclamantes, salvo que el trabajador hubiere atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes.

Art. 787. Término de prueba e indagaciones.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.

Art. 788. De las sesiones del Tribunal.- Para cada reunión del Tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento.

El Tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes. Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal.

Art. 789. Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el Tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso. Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo. No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria.

Art. 790. Trámite de los recursos.- Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el Tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Zonal del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.

Art. 791. Ejecutoria del fallo.- Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

Art. 792. Apelación de los huelguistas.- Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta.

Art. 793. Integración de los Tribunales Superiores.- Los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje estarán compuestos por:

1. El Director Zonal del Trabajo, quien lo presidirá; y,
2. Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.

En caso de falta o de impedimento del Director será reemplazado por el respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro rector de la Política Pública del Trabajo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Zonal del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces.

Art. 794. Trámite del recurso de segunda instancia.- Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

1. Recibido el proceso, el Director Zonal del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento.
2. Posesionados los vocales, el Director Zonal del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;
3. Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el Tribunal oír a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,
4. Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días. El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo.

Art. 795. Efectos de los fallos ejecutoriados.- Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refiere este Código tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo.

Art. 796. Omisión de formalidades legales.- En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

- Art. 797. Atribuciones del Ministerio rector de la política pública del Trabajo.-** Corresponde al Ministerio rector de la política pública del Trabajo, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.
- Art. 798. Sanciones por incumplimiento del fallo.-** Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio rector de la política pública del Trabajo, de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en este Código, según la gravedad de la infracción, importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento, sin perjuicio de que subsista la obligación.
- Art. 799. Ejecución del convenio o del fallo.-** Si, para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuado el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo, y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.
- Art. 800. Sanción al registrador de la propiedad.-** El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior, cuando se trate de inmuebles, y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo, será destituido.
- Art. 801. Derechos de los trabajadores para intervenir en el remate.-** Las y los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta, aunque hubiere tercería coadyuvante. Si el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución, consignarán el diez por ciento de lo que la oferta excediere al crédito.
- Art. 802. No se suspenderá la ejecución de una sentencia o de una transacción.-** En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta transaccional que ponga fin a un conflicto colectivo; y por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del deudor o de los deudores, seguirá su trámite ante la autoridad de trabajo que se encuentre conociendo, salvo el caso en que aquél o aquellos efectúen el pago en dinero en efectivo o cheque certificado.

Si por un juez civil se declarare haber lugar a quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución un fallo o un acta transaccional, en un conflicto colectivo, la ejecución seguirá su trámite normal ante la misma autoridad de trabajo que se encuentra conociendo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

Disposiciones Generales

Primera: Todas las disposiciones normativas relacionadas con los cálculos y coeficientes, deberán establecerse en el reglamento general de este Código.

Segunda: El Consejo Nacional del Trabajo, Servicio Público y Remuneración, será el responsable de emitir y regular procesos conducentes a la salvaguardia y asistencia de las enfermedades laborales.

Disposiciones Transitorias.

Primera: El reglamento general al Código Orgánico Integral del Trabajo deberá ser expedido en el plazo máximo de ciento ochenta días, previo a la entrada en vigencia de este Código.

Segunda: El Ministerio rector del Trabajo elaborará y aprobará el plan para la implementación del Código Orgánico Integral del Trabajo, a fin de socializarlo integralmente en todo el territorio nacional, incluyendo las normas y medidas de todo orden y cronogramas que considere necesarios.

Disposiciones derogatorias.

Primera: Deróguese la codificación del Código del Trabajo, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 167 de 16 de diciembre de 2005 y todas sus reformas posteriores.

Segunda.- Deróguese la Ley Orgánica de Servicio Público, modificación publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 294 de 06 de octubre de 2010 y todas sus posteriores reformas

Tercera: Quedan asimismo derogadas, a la entrada en vigencia del presente Código, otras disposiciones de igual o inferior jerarquía que se opongan a lo dispuesto en la misma.

Disposiciones finales.

Primera.- En todo lo no previsto en el Código Orgánico Integral del Trabajo, se observarán, de forma supletoria, las disposiciones vigentes del Código de la Producción; Código Orgánico General de Procesos. Ley Orgánica para la Justicia Laboral.

Segunda: El Código Orgánico Integral del Trabajo entrará en vigencia en ciento ochenta días contados a partir de su publicación en el Registro Oficial. Todo lo sustanciado hasta la fecha seguirá siendo tratado por el mismo procedimiento.