

ASPECTOS BÁSICOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA



El Derecho

El derecho es una disciplina que tiene como principal objeto el estudio de la norma jurídica. Para el caso nuestro se trata de estudiar la norma jurídica inserta en la legislación ecuatoriana.

¿**Qué es el Derecho?**, etimológicamente, la palabra *derecho* deriva de las voz latina *directus*, que significa lo derecho, lo recto, lo rígido. Sin embargo, para mencionar la realidad nosotros llamamos derecho, los romanos empleaban la palabra *ius*.

El Derecho

- La palabra derecho puede tomarse en tres acepciones distintas. En primer lugar, designa el conjunto de normas o reglas que rigen la actividad humana en la sociedad, cuya inobservancia está sancionada.
- El derecho desde el punto de vista *objetivo*, es decir, considerando independencia del ser sobre el cual recae su imperio. En este sentido el derecho constituye un conjunto de *normas* que rige obligatoriamente la vida humana en sociedad. Es el ordenamiento contemplado en sí mismo, que se revela como un sistema orgánico y compuesto por diversas normas. Así decimos “derecho civil”, “derecho laboral” o “derecho de familia”, significando con estas expresiones el conjunto de normas jurídicas que rige en el territorio de nuestro país, o que constituye la rama destinada a regular las relaciones mercantiles, o que gobierna la vida familiar. También se le asigna el mismo significado al decir “Facultad de Derecho”, pues en ella se enseñan las normas jurídicas con prescindencia de su posible aplicación a un caso concreto.

El Derecho

- El derecho desde el punto de vista *subjetivo*, vinculado esta vez a las personas que lo tienen o ejercitan. En este sentido el derecho consiste en la facultad que tiene cada uno para obrar en cierto modo frente a lo demás. Cuando decimos “derecho de propiedad”, “derechos de los trabajadores” o “derecho de legítima defensa”, hacemos referencia a alguna de las facultades, poderes o prerrogativas que permiten a cada hombre o mujer actuar en la vida social ejercitando su *derecho*. Y ese conjunto de facultades, es lo que se llama derecho subjetivo, porque contempla el derecho en función del sujeto que lo posee o lo pone en movimiento.



- Esto dos sentidos que podemos distinguir en la palabra derecho no son independientes, sino complementarios: la facultad deriva siempre de la norma que la reconoce o consagra; y, a la inversa, la norma carecería de aplicación efectiva si no hubiera sujetos capaces de ponerla en ejercicio. (Introducción al Derecho. Séptima Edición. Carlos Mouchet, Ricardo Zorraquin Becu. Editorial El Perrot).
- El derecho incorpora unos valores a la sociedad, valores que fundamentalmente son dos: la justicia y la seguridad jurídica. Para Ihering, el derecho es la forma que reviste la garantía de las condiciones de vida de la sociedad, fundada sobre el poder coercitivo del Estado. (Diccionario Jurídico Espasa. Pág. 301).

El Derecho Laboral



•El derecho laboral busca relacionar de manera clara y armónica a los empleadores con los trabajadores, para lo cual determina los derechos y obligaciones de unos y otros.

•**¿Qué es el Derecho Laboral?**, el derecho del trabajo o derecho laboral en su actual y vigoroso estado de desarrollo constituye una rama del derecho, con principios e instituciones propias, que ha reemplazado y superado a las del derecho civil y comercial que anteriormente regían las relaciones laborales considerándolas en su aspecto puramente patrimonial.



El Derecho Laboral



- Nuevos conceptos acerca de la naturaleza del trabajo humano y de la situación social del trabajador han llevado a sustituir en este ámbito jurídico las figuras tradicionales de la locación de servicios de obra por la de *contrato de trabajo*. La idea del trabajo –mercancía ha sido reemplazada por la idea del trabajo como expresión de la personalidad humana, a la que hay que respetar en su dignidad física y espiritual. Se ha producido una honda transformación en todos los aspectos de los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores y se ha llegado a la concepción acerca de la misión tutelar del Estado en este orden de relaciones económicas y jurídicas.
- El trabajo que interesa a esta disciplina no es cualquier especie de trabajo, sino el de resultados económicos (creación y transformación de riqueza) – tanto manual como (intelectual –prestado contractualmente y bajo un vínculo de subordinación.

El Derecho Laboral

- El **Derecho laboral** (también llamado *Derecho del trabajo* o *Derecho social*) es una rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas que tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.



- El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador (es), trabajador (es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

El Derecho Laboral

- De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.
- El fenómeno social para poder dejar y evitar que todo esto ocurra dentro de lo que es el derecho laboral del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada.



El Derecho Laboral

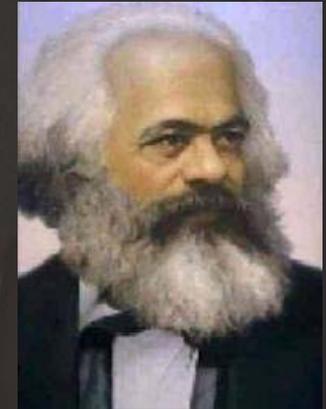


Apuntes históricos de la legislación laboral.

- La Revolución Industrial determinó el nacimiento de distintas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.
- Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza y defiendan por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional.

El Derecho Laboral

- El socialismo -Marx- pretende sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas. El objeto del socialismo es la emancipación de las proletarias/os por obra de los mismos proletarios y demás trabajadores, para llegar a una forma de repartición en que se dé a cada uno según su trabajo.
- La doctrina social de la Iglesia tiene su base fundamental en las Encíclicas: Rerum Novarum (1891), Cuadragésimo Anno (1931) y Mater et Magistra (1961). La Rerum Novarum abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, del trabajo femenino y de menores. Asimismo condenó la fijación de un salario insuficiente, sin un deber de estricta justicia, para el patrón pagar al asalariado una remuneración que le permita vivir en condiciones humanas. Las otras encíclicas complementaron y ampliaron la primera.



El Derecho Laboral

- El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, un siervo de la Edad Media (conocido también como el *siervo de la gleba*), a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social. Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a que los trabajadores reivindicaran sus derechos.
- El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, pero no es hasta el año del 1919 donde esta nueva rama del derecho adquiere su acta de nacimiento con el Tratado de Versalles que pone fin a la primera guerra mundial, donde nace el derecho del trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias.
- Hay definiciones filosóficas, económicas y físicas del trabajo. No obstante, para el Derecho laboral la que importa es la rige el trabajo subordinado. La actividad del médico independiente o del artista, u otros profesionales independientes, están fuera del interés del Derecho laboral. Donde cese la subordinación, cesa la aplicación del derecho laboral.

El Derecho Laboral

Sujetos de la relación laboral.

- Artículo 2 del Código de Trabajo ecuatoriano.- Obligación del trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.
- Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individualmente, y el empleador.
- Actualmente se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a "obreros" o "patrones", que marcan líneas ideológicas. Por otro lado, no resulta del todo adecuado denominar empresario al empleador. Se reserva esta última expresión a quienes han montado una empresa, y que puede o no tener trabajadores en relación de dependencia, por lo que resulta equívoca para hacerla un elemento determinante de la relación de trabajo.

El Derecho Laboral

- Según el Art. 1.1 del ET la relación laboral se da cuando concurren estas cuatro características sin excepción como son:
 - - voluntariedad: elección libre por parte de las dos partes del contrato.
 - - retribución: compensación económica adecuada a la prestación laboral del trabajador.
 - - ajenidad: en los frutos, en los riesgos y en los medios, todo ello asumido por y para el empleador.
 - - dependencia: consistente en el ámbito de organización y dirección del el empleador.

Legislación ecuatoriana Código de Trabajo

• **Artículo 3 del Código del Trabajo ecuatoriano.**- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

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

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO PENAL, Art. 209*
- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Art. 66*



- **Contenido:**
- Tradicionalmente la disciplina del derecho del trabajo se entiende formada por las siguientes partes:
- Derecho individual del trabajo: que trata de las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y su empleador.
- Derecho colectivo del trabajo: se refiere a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva, del derecho del trabajo (sindicatos, grupos de empleadores, negociación colectiva, Estado, o con fines de tutela). El Sindicato: Es una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses, que previamente para su formación debió constituirse conforme a la ley del trabajo.
- Coalición: Es un grupo de trabajadores o de patronos unidos de forma temporal con una finalidad específica que al llevarse a cabo desaparece.
 - nótese que una coalición desaparece después que se lleva a efecto el objeto de dicha coalición; mas no así una agrupación sindical ya que esta se constituye con el objeto del estudio y mejoramiento y la defensa permanente de los intereses de los trabajadores y de los patronos y a lo cual las juntas locales o federales en México le otorgan un numero de registro que las diferencia.

El Derecho Laboral

- Derecho de la seguridad social: dice relación con la protección, principal, pero no exclusivamente económica, de los trabajadores ante los riesgos de la enfermedad, accidentes, vejez, cesantía, etc. (seguridad social).
- Derecho procesal laboral.
- **Artículo 4 del Código del Trabajo ecuatoriano.-** Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*

El Derecho Laboral

Fuentes del Derecho laboral.

•Constitución:

•En las constituciones se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. En ellas han comenzado a incorporarse derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores. Es así como empiezan a aparecer, en los textos constitucionales, principios y derechos laborales que adquieren el rango normativo máximo: el constitucional. Entre ellos se pueden mencionar:

- Derecho al trabajo.
- Derecho al salario mínimo
- Indemnización ante despido injusto.
- Jornada de trabajo, descanso semanal y las vacaciones.
- Seguridad social. En algunos países este es un mecanismo tripartita: el empleado, el patrono y el estado aportan dinero.
- Estabilidad de los funcionarios públicos.

El Derecho Laboral

- Seguridad e higiene en la empresa, para tener un ambiente limpio y sano de trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
 - Derecho de sindicación.
 - Derecho de huelga y de cierre patronal. Con esto se da una igualdad de armas: si el trabajador tiene derecho a la huelga, el empleador tiene derecho al cierre. Algunos ordenamientos excluyen del derecho a huelga para aquellos sectores que proveen servicios públicos trascendentales.
 - Derecho a negociar colectivamente.
- Art. 5.- Protección judicial y administrativa.- Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

- **Tratados internacionales.**

- Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores de los países signatarios derechos de mínimos que los estados firmantes se obligan a respetar. Su operatividad dependerá de la teoría monista o dualista propia de cada legislación nacional.
- En países de integración regional o comunitaria, como la Unión Europea, los tratados de integración constituyen fuentes directas a la cual cada país integrante de la comunidad debe adecuar su ordenamiento jurídico, operando de esa forma en un sistema integrado igualitario de protección a todos los trabajadores de la región, y evitando de esa forma legislaciones que operen en desmedro de los otros países, a través de flexibilizaciones regulatorias que permitan un desarrollo social.

El Derecho Laboral

- Adicionalmente, existen una serie de organismos internacionales que emiten normas aplicables a los regímenes de derecho de trabajo en los países. Estas normas originadas más allá de las legislaciones nacionales se conceptúan como Derecho internacional de trabajo.

Como manifestaciones del Derecho internacional del trabajo se encuentran:

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Los pactos o convenios de las Naciones Unidas
- Los acuerdos bilaterales y multilaterales, cuyo objetivo es generalmente equiparar las condiciones de trabajo entre dos o más países, especialmente, para evitar inmigraciones masivas entre países vecinos.

Ley.

- Las fuentes del Derecho laboral. Es la expresión máxima del intervencionismo del Estado en esta materia.- La ley es la fuente más importante del derecho laboral, puesto que cada Estado dentro su legislación tendrá su ordenamiento jurídico respecto del trabajo y dichas disposiciones tendrán que ser acatadas tanto por empleadores como empleados dentro de determinada jurisdicción.



Códigos laborales en la legislación comparada.

- Muchos ordenamientos jurídicos, especialmente en Latinoamérica, iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, y elaborar códigos especializados sobre la materia, muchos de ellos basados en los principios cristianos de justicia social (manifestados en documentos de la Iglesia Católica, como las Encíclicas Rerum Novarum, Cuadragésimo Anno, Mater et Magistra y Laborem Exercens, entre otras), de donde se extraen los principios tales como: salario mínimo, derecho de sindicalización y la negociación de convenciones colectivas.
- El código laboral de cada estado es aquel que contendrá las disposiciones legales que regularan las relaciones laborales, puesto que contendrá todos aquellos derechos y obligaciones para empleadores y trabajadores, así como también estipulara todas aquellas sanciones en caso de infracciones a las normas legales.

Leyes especiales.

- En algunos ordenamientos existen leyes ordinarias especiales que rigen la materia laboral, como una ampliación de la normativa general encontrada en los códigos civiles o los códigos de trabajo.
- También existen leyes que su naturaleza, vienen a añadirse a la legislación laboral en temas particulares y muy específicos.
- **Leyes no laborales de aplicación supletoria.-**
- Un último eslabón de la legislación laboral se encuentra en normas que pertenecen a otras disciplinas, como por ejemplo al Derecho Comercial o al Derecho Civil, que se aplican en forma subsidiaria para suplir las cuestiones no previstas en aquella.

Reglamentos.

- Los reglamentos de ejecución de las leyes laborales, dictados por el poder ejecutivo, dentro de los límites permitidos por la Constitución y las mismas leyes.
- Art. 6 del Código del Trabajo ecuatoriano.- Leyes supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

JURISPRUDENCIA:

- *PRESCRIPCIÓN LABORAL*, *Gaceta Judicial* 7, 1974

•

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

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008*, Art. 326
- *JUSTICIA SOCIAL Y SANA CRITICA*, *Gaceta Judicial* 4, 1988
- *LA LEY EN SENTIDO FAVORABLE AL TRABAJADOR*, *Gaceta Judicial* 6, 1989
- *SENTIDO MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR*, *Gaceta Judicial* 7, 1989

- **Contratos de trabajo**

- **Contrato individual de trabajo.**
- Sienta las bases de la relación trabajador-empleador. Este contrato es especialísimo, propio de su especie, y contiene cuatro elementos principales:
 - Las partes, trabajador y empleador
 - El vínculo de subordinación de parte del trabajador para con el empleador,
 - Los servicios personales realizados por el trabajador,
 - La remuneración recibida por el trabajador.

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

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1454, 1461*
- *CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Art. 88*
- Art. 9.- Concepto de trabajador.- La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Art. 2022*
- *LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Art. 9.*

El Derecho Laboral

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

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

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

CONCORDANCIAS:

- *LEY DE MINERIA, Art. 65*
- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Art. 326*



El Derecho Laboral



JURISPRUDENCIA:

- *RELACION LABORAL CON MUNICIPIOS, Gaceta Judicial 163, 1939.*
- Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:
 - a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
 - b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
 - c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
 - d) A prueba;
 - e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
 - f) Por enganche;
 - g) Individual, de grupo o por equipo; y,
 - h) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008.
- Artículo 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.
- A falta de estipulación expresa, se considera tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Art. 88*



El Derecho Laboral



- **JURISPRUDENCIA:**
- *CONTRATO DE TRABAJO TACITO, Gaceta Judicial 4, 1947*

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

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

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

- **JURISPRUDENCIA:**
- *JUBILACION PATRONAL, Gaceta Judicial 10, 1950.*

LA LEY:

- La ley laboral acepta expresamente que entre empleadores y trabajadores se puedan presentar conflictos y contradicciones. Por eso se han acordado unas normas que pretenden regular tales diferencias sin que se convierta en contratiempos incontrolables.



Contratos Colectivos de trabajo.

• ¿Qué es un Contrato Colectivo?

• Las convenciones colectivas de trabajo, constituyen acuerdos colectivos celebrados entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

- **CONCORDANCIAS:**

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*
- Art. 236.- Formalidades del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.

Art. 237.- Contenido del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se fijarán:

- 1. Las horas de trabajo;
- 2. El monto de las remuneraciones;
- 3. La intensidad y la del trabajo;
- 4. Los descansos y vacaciones;
- 5. El subsidio familiar; y,
- 6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

- Artículo 238 del Código de Trabajo ecuatoriano.- Ámbito del contrato colectivo.- En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.
- Art. 239.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:
 - 1. Por el tiempo indefinido;
 - 2. Por tiempo fijo; y,
 - 3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.
- Artículo 240.- Determinación del número de trabajadores.- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.
- Art. 241.- Suspensión temporal de los contratos colectivos.- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

Reglamento interior de trabajo

- El reglamento interno estipula las condiciones de trabajo en una empresa u organización en particular. Adicionalmente, constituye una limitante para el arbitrio disciplinario del empleador, pues en él se contienen las condiciones bajo las cuales se aplicarán sanciones disciplinarias. Es de carácter unilateral, donde el empleador fija las condiciones disciplinarias, las relativas a higiene y salud y, en ocasiones, establece principios generales de remuneración.
- El reglamento se entiende como consentido por el trabajador pues, al ser promulgado, su decisión de no romper el contrato de trabajo se considera consentimiento tácito. Pero el trabajador que ingrese posterior a la promulgación del reglamento, debe consentir como parte de su contrato laboral (teoría del reglamento como contrato consensual).



La Ley



En algunos ordenamientos se exigen que el reglamento interno de trabajo sea sometido a aprobación de una dependencia administrativa estatal, para que sea revisado y verificar así que no vulnere los derechos de los trabajadores, puede haber dos categorías: -Extraestatutarios: No siguen el cauce establecido en el E.T. Eficacia limitada. Se rige por las normas sobre los contratos. Obliga sólo a los empresarios y trabajadores afiliados a las organizaciones firmantes. - -Estatutarios: Siguen el cauce establecido en el E.T. Tienen eficacia normativa general. Son fuente del derecho. Obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación.



La Ley



Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas:

•Artículo 1 del Código ecuatoriano.- AMBITO DE APLICACION

Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, tendiendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Nota: Decreto Ejecutivo No. 1437, derogado por Decreto Ejecutivo No. 3603, publicado en Registro Oficial 27 de 21 de Febrero del 2003.

Art. 2.- DEL COMITE INTERINSTITUCIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.

Reglamento General de Unidades Médicas del IESS:

- **Art. 1.- Unidades Médicas del IESS.-** Las Unidades Médicas del IESS, que se registrarán por este reglamento, son prestadoras de servicios de salud a los afiliados, jubilados y derecho habientes de los Seguros Sociales de Enfermedad y Maternidad, en los términos que señalan la Ley del Seguro Social Obligatorio y el Estatuto Codificado del IESS, y a la población en general mediante contratos individuales o corporativos.
- **Las unidades médicas del Seguro Social Campesino se registrarán por su propio reglamento.**

- **Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas.**
- Art. 1.- DEFINICIONES: Salud: Se denomina así al completo estado de bienestar físico, mental y social. No únicamente la ausencia de enfermedad.
- Trabajo: Es toda actividad humana que tiene como finalidad la producción de bienes y servicios.
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST): Es la ciencia y técnica multidisciplinaria, que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, en favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad.**

- **Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** Es el conjunto de elementos interrelacionados e interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo y la forma de alcanzarlos.
- **Sistema de prevención de riesgos laborales:** Se denomina así a la organización técnica dentro de la empresa u obra de construcción, responsable de la ejecución de los programas preventivos por encargo del constructor y empleadores.
- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- **Empleador:** La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio.
- **Trabajador:** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.
- **Trabajador calificado o competente:** Aquel trabajador que a más de los conocimientos y experiencia en el campo de su actividad específica, los tuviera en la prevención de riesgos dentro de su ejecución.

- **Reglamento de Seguridad para la Construcción y Obras Públicas.**
- Art. 1.- DEFINICIONES: Salud: Se denomina así al completo estado de bienestar físico, mental y social. No únicamente la ausencia de enfermedad.
- Trabajo: Es toda actividad humana que tiene como finalidad la producción de bienes y servicios.
- **Seguridad y salud en el trabajo (SST): Es la ciencia y técnica multidisciplinaria, que se ocupa de la valoración de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos ocupacionales, en favor del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, potenciando el crecimiento económico y la productividad.**

La Ley

- Lugar o centro de trabajo: Son todos los sitios en los cuales los trabajadores deben permanecer o a los que tienen que acudir en razón de su trabajo y que se hallan bajo el control directo o indirecto del
- empleador, para efectos del presente reglamento se entenderá como centro de trabajo cada obra de construcción.
- Intermediación laboral: Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución.
- Tercerización de servicios complementarios: Se denomina así a aquella actividad que realiza una persona jurídica constituida de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. Constituyen actividades complementarias de la usuaria, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otras actividades de apoyo que tengan aquel carácter.

- **Empresa usuaria:** La empresa que recibe trabajadores contratados por una empresa intermediaria o tercerizadora de servicios complementarios.
- **Organización:** Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución, asociación o parte de los mismos, independiente de que tenga carácter de sociedad anónima, de que sea pública o privada con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuentan con más de una unidad operativa, podrá definirse como organización cada una de ellas.
- **Seguridad:** Mecanismos jurídicos, administrativos, logísticos tendientes a generar protección contra determinados riesgos o peligros físicos o sociales.



La Ley



- **Seguridad laboral o del trabajo:** El conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes trabajo y averías en los equipos e instalaciones.
- Higiene laboral o del trabajo: Sistema de principios y reglas orientadas al control de contaminantes del área laboral con la finalidad de evitar la generación de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.
- **Psicosociología laboral:** La ciencia que estudia la conducta humana y su aplicación a las esferas laborales. Analiza el entorno laboral y familiar, los hábitos y sus repercusiones, estados de desmotivación e insatisfacción que inciden en el rendimiento y la salud integral de los trabajadores.
- Medicina del trabajo: Es la ciencia que se encarga del estudio, investigación y prevención de los efectos sobre los trabajadores, ocurridos por el ejercicio de la ocupación.
- **Ergonomía:** Es la técnica que se ocupa de adaptar el trabajo al hombre, teniendo en cuenta sus características anatómicas, fisiológicas, psicológicas y sociológicas con el fin de conseguir una óptima productividad con un mínimo esfuerzo y sin perjudicar la salud.

La Ley

- **Prevención de riesgos laborales:** El conjunto de acciones de las ciencias biomédicas, sociales y técnicas tendientes a eliminar o controlar los riesgos que afectan la salud de los trabajadores, la economía empresarial y el equilibrio medio ambiental.
- **Equipos de protección personal:** Son equipos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para la protección de uno o varios riesgos amenacen su seguridad y su salud.
- **Riesgo del trabajo:** Es la posibilidad de que ocurra un daño a la salud de las personas con la presencia de accidentes, enfermedades y estados de insatisfacción ocasionados por factores o agentes de riesgos presentes en el proceso productivo.

- **Clasificación internacional de los factores de riesgos:** Se describen seis grupos:
- **Físicos:** Originados por iluminación, ruido, vibraciones, temperatura, humedad, radiaciones, electricidad y fuego.
- **Mecánicos:** Producidos por la maquinaria, herramientas, aparatos de izar, instalaciones, superficies de trabajo, orden y aseo.
- **Químicos:** Originados por la presencia de polvos minerales, vegetales, polvos y humos metálicos, aerosoles, nieblas, gases, vapores y líquidos utilizados en los procesos laborales.
- **Biológicos:** Ocasionados por el contacto con virus, bacterias, hongos, parásitos, venenos y sustancias sensibilizantes producidas por plantas y animales. Se suman también microorganismos transmitidos por vectores como insectos y roedores.
- **Ergonómicos:** Originados en posiciones incorrectas, sobreesfuerzo físico, levantamiento inseguro, uso de herramientas, maquinaria e instalaciones que no se adaptan a quien las usa.
- **Psicosociales:** **Los que tienen relación con la forma de organización y control del proceso de trabajo.**

- Pueden acompañar a la automatización, monotonía, repetitividad, parcelación del trabajo, inestabilidad laboral, extensión de la jornada, turnos rotativos y trabajo nocturno, nivel de remuneraciones, tipo de remuneraciones y relaciones interpersonales.
- **Factor o agente de riesgo:** Es el elemento agresor o contaminante sujeto a valoración, que actuando sobre el trabajador o los medios de producción hace posible la presencia del riesgo. Sobre este elemento es que debemos incidir para prevenir los riesgos.
- **Vigilancia de la salud de los trabajadores:** Es el conjunto de estrategias preventivas encaminadas a salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores que permite poner de manifiesto lesiones en principio reversibles, derivadas de las exposiciones laborales. Su finalidad es la detección precoz de las alteraciones de la salud y se logra con la aplicación de exámenes médicos preventivos.
- **Exámenes médicos preventivos:** Son aquellos que se planifican y practican a los trabajadores de acuerdo a las características y exigencias propias de cada actividad. Los principales son: Preempleo, periódicos, de reintegro al trabajo y de retiro.

- **Morbilidad laboral:** Referente a las enfermedades registradas en la empresa, que proporciona la imagen del estado de salud de la población trabajadora, permitiendo establecer grupos vulnerables que ameritan reforzar las acciones preventivas.
- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona en el trabajador una lesión corporal o perturbación funcional con ocasión o por consecuencia del trabajo. Se registrará como accidente de trabajo, cuando tal lesión o perturbación fuere objeto de la pérdida de una o más de una jornada laboral.
- **Incidente:** Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que estos sólo requieren cuidados de primeros auxilios.
- **Enfermedad profesional:** Es la afección aguda o crónica, causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad.
- Investigación de accidentes de trabajo: **Conjunto de acciones tendientes a establecer las causas reales y fundamentales que originaron el suceso para plantear las soluciones que eviten su repetición.**



La Ley



- Registro y estadística de accidentes e incidentes: Obligación empresarial de plasmar en documentos los eventos sucedidos en un período de tiempo, con la finalidad de retroalimentar los programas preventivos.
- Planes de emergencia: Son las acciones documentadas, resultado de la organización de las empresas, instituciones, centros educativos, lugares de recreación y la comunidad, para poder enfrentar situaciones especiales de riesgo como incendios, explosiones, derrames, terremotos, erupciones, inundaciones, deslaves, huracanes y violencia.
- **Autoridad competente:** Ministro, departamento gubernamental y otra autoridad pública facultada para dictar reglamentos, órdenes u otras disposiciones con fuerza de ley.
- **Especialista en seguridad y salud en el trabajo:** Profesional con formación de postgrado específica y experto y perito en seguridad y salud en el trabajo.
- **Responsable de prevención de riesgos:** Persona que tiene a cargo la coordinación de las acciones de seguridad y salud en la obra de construcción en que la legislación no exige conformación de una unidad especializada. Acreditará formación en la materia.
- Delegado de seguridad y salud: **Trabajador nominado por sus compañeros para apoyar las acciones de seguridad y salud en el trabajo, en aquellas empresas en que la legislación no exige la conformación del comité paritario.**

Art. 2.- Glosario de la construcción

- **Abertura:** Son espacios libres por los cuales pueden caer materiales o las personas.
- **Accesorio de izado:** Todo mecanismo o aparejo por medio del cual se pueda sujetar una carga a un aparato elevador, pero que no sea parte integrante del aparato ni de la carga.
- **Andamiada (andamiaje):** Conjunto o sistema de andamios.
- **Andamio:** Toda estructura provisional, fija, suspendida o móvil, y los componentes en que se apoye, que sirva de soporte a trabajadores y materiales o permita el acceso a dicha estructura.
- **Aparato elevador:** Todo aparato, fijo o móvil, utilizado para izar o descender personas o cargas.
- **Arriostrado:** Conjunto de elementos rígidos del andamio destinados a evitar toda deformación o desplazamiento de este.
- **Baliza:** Señal fija o flotante que se coloca para avisar algo, las hay visuales y luminosas.
- **Barandilla o baranda:** Pasamano adecuadamente afianzado, instalado a lo largo de los bordes expuestos de un andamio, escalera, etc..., para impedir la caída de personas.
- **Caisson:** Caja de seguridad de inmersión - sumergible
- **Cabrestante:** Torno de izado de un aparato elevador.
- **Cliente:** La persona física o jurídica por cuenta de la cual se construye la obra.

- **Material sólido o bueno:** Material cuya calidad se ajusta a las normas pertinentes establecidas por una institución nacional de normalización u otro organismo reconocido, que cumple con las exigencias técnicas generalmente aceptadas en el plano internacional o que acata otras normas técnicas.
- **Medios de acceso o salida:** Pasarelas, pasillos, escaleras, plataformas, escalas y otros medios que normalmente las personas han de utilizar para entrar o salir del lugar de trabajo o para escapar en caso de peligro.
- **Montacargas:** Máquina que iza materiales o personas mediante una plataforma que se desliza entre guías.
- **Obra:** Todo lugar en el que se realicen cualquiera de los trabajos u operaciones de construcción, obras públicas, etc.
- **Persona competente:** Persona en posesión de calificaciones adecuadas como formación y conocimientos apropiados, experiencia y aptitudes suficientes, para ejecutar funciones específicas en condiciones de seguridad.
- **Rodapié:** Barrera baja fijada a lo largo del borde de una plataforma, pasillo, etc., para impedir que resbalen las personas o la caída de material.
- **Soporte:** Cada elemento del andamio en que descansa la plataforma.
- **Riostra:** Parte rígida de la armazón que sostiene un elemento en una posición fija con relación a otro.
- **Puntal:** En relación con un andamio, significa el tubo vertical o casi vertical que sostiene el peso del andamio y su carga.
- **Tirante:** Elemento tubular fijo entre dos largueros para sostener las tablas de una plataforma de trabajo o para afianzar los puntales exteriores a los interiores.

Derecho Colectivo del Trabajo

- **¿Qué es el Derecho Colectivo del Trabajo?**, El derecho colectivo del trabajo, es una parte del derecho laboral que comprende las relaciones que se establecen ente una asociación de trabajadores y un empleador o avocación de empleadores.
- El derecho colectivo del trabajo se divide en tres partes:
 - Derecho de asociación sindical.
 - Derecho a crear conflictos colectivos.
 - Derecho a la contratación colectiva.





La Ley



Legislación ecuatoriana Código del Trabajo

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

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

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

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

Principios generales del Derecho laboral:

- Los principios generales del Derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales:



- **Fuente supletoria:** cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

- **Fuente interpretadora:** sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

- A continuación se señalan algunos principios básicos del Derecho laboral:

Principio protector.

- Artículo principal: Principio protector (Derecho laboral).
- El principio protector es el principio más importante del Derecho laboral. Es el que lo diferencia del *Derecho civil*. Parte de una desigualdad, por lo que el Derecho laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del *principio de igualdad jurídica* del Derecho privado. El principio protector contiene tres reglas:
 - **Regla más favorable:** cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
 - **Regla de la condición más beneficiosa:** una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
 - **Regla in dubio pro operario:** entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

- Artículo principal: Principio de irrenunciabilidad de derechos (Derecho laboral).
- El trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.
- Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de 12 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar durante 18 horas.

- **Principio de continuidad laboral.**
- Artículo principal: Principio de continuidad laboral.
- Le da la más larga duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser esta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.
- **Principio de primacía de la realidad.**
- Artículo principal: Principio de primacía de la realidad.
- No importa la autonomía de la voluntad, sino la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y empleador. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.
- **Principio de razonabilidad:**
- Artículo principal: Principio de razonabilidad (Derecho laboral).
- Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno...

Principio de buena fe.

- Artículo principal: Principio de buena fe.
- El principio de la buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y empleadores se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

Principios Constitucionales de la legislación laboral:

El derecho al trabajo ecuatoriano se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.



La Ley



10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.
11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.
13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.
14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.
15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y 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. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO CIVIL (TITULO PRELIMINAR), Arts. 11*
- *CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1583, 2348*
- *CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, CODIFICACION, Arts. 441, 447, 543*
- *CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 2, 4, 7, 49, 79, 174, 176, 220, 440, 441, 458, 467, 472, 486, 505, 514, 525, 635, 636*
- *CODIGO PENAL, Arts. 66, 158, 210, 211, 212*
- *CODIGO DE EJECUCION DE PENAS Y REHABILITACION SOCIAL, CODIFICACION, Arts. 58*
- *LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO, CODIFICACION, Arts. 56*
- *LEY DE AGUAS, CODIFICACION, Arts. 26*

JURISPRUDENCIA:

- *GARANTIA CONSTITUCIONAL DE LIBERTAD DE ASOCIACION, Gaceta Judicial 3, 1995*
- *INCONSTITUCIONALIDAD DE PRESTAR SERVICIOS GRATUITOS, Gaceta Judicial 4, 1995*



La Ley



- **Art. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

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

CONCORDANCIAS:

- *CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 8*



La Ley



- **Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

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



La Ley



- **CONCORDANCIAS:**

- *CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 1634, 2374*
- *CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, CODIFICACION, Arts. 724, 729*
- *CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 83, 87, 88, 91, 95, 97, 216, 401*
- *CODIGO TRIBUTARIO, CODIFICACION, Arts. 57*
- *LEY GENERAL DE INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO, CODIFICACION, Arts. 167*
- *LEY DE COMPAÑIAS, CODIFICACION, Arts. 229, 314*



La Ley



- **CONCORDANCIAS:**

- *CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 79, 287, 332*

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

CONCORDANCIAS:

- *CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 42*

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

- Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.



La Ley



CONCORDANCIAS:

CODIGO PENAL, Arts. 511

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

CONCORDANCIAS:

LEY DE SEGURIDAD SOCIAL, Arts. 105, 106

CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO, Arts. 152, 153, 154, 174

Art. 333.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

Sección cuarta

Democratización de los factores de producción

- **Art. 334.-** El Estado promoverá el acceso equitativo a los factores de producción, para lo cual le corresponderá:
 - 1. Evitar la concentración o acaparamiento de factores y recursos productivos, promover su redistribución y eliminar privilegios o desigualdades en el acceso a ellos.
 2. Desarrollar políticas específicas para erradicar la desigualdad y discriminación hacia las mujeres productoras, en el acceso a los factores de producción.
 3. Impulsar y apoyar el desarrollo y la difusión de conocimientos y tecnologías orientados a los procesos de producción.
 - 4. Desarrollar políticas de fomento a la producción nacional en todos los sectores, en especial para garantizar la soberanía alimentaria y la soberanía energética, generar empleo y valor agregado.
 - 5. Promover los servicios financieros públicos y la democratización del crédito.

CONCORDANCIAS:

- *LEY ORGANICA DEL SISTEMA NACIONAL DE CONTRATACION PÚBLICA, Arts. 25*

La Ley

- **Materias de Derecho laboral individual:**
- Artículo principal: Derecho individual del trabajo.
- **Contrato individual de trabajo**
- Artículo principal: Contrato individual de trabajo.
- El contrato individual de trabajo es un convenio mediante el cual una persona física se compromete a prestar sus servicios a otra persona (física o jurídica), bajo el mando de este a cambio de una remuneración. Para que exista este contrato, se hace necesaria la presencia de tres elementos:
- Prestación personal de servicios.
- Remuneración.
- Subordinación jurídica. La subordinación jurídica es la relación de poder dar órdenes que el trabajador debe acatar.

Clasificación de los contratos de trabajo

- ***Contratos de tiempo determinado.***
- Son contratos laborales de plazo fijo o de obra determinada. Un contrato de plazo fijo sería aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado período, terminado el cual, se considera extinto el contrato. Un contrato de obra determinada es aquel en que se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de la obra. Finalizada la obra, el contrato se considera extinto. La extinción del contrato laboral por tiempo o por obra terminada no supone responsabilidad para ninguno de las dos partes.
- Es importante mencionar que un contrato de plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido, porque aplica el principio de primacía de la realidad.

Contratos de tiempo indefinido:

- Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.
- De los efectos del contrato de trabajo
- **Artículo 37 del Código de Trabajo del Ecuador.**- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.
- **Artículo del Código de Trabajo del Ecuador 47.**- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.
- El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

JURISPRUDENCIA:

- *RELACION LABORAL, Gaceta Judicial 10, 1942*

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

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

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

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

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

JURISPRUDENCIA:

- *DOBLE EMPLEO, Gaceta Judicial 13, 1986*

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

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

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

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

- 2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroge perjuicios al interés público.
- **CONCORDANCIAS:**
- *LEY DE REGIMEN DE MAQUILA Y CONTRATACION LABORAL A TIEMPO PARCIAL, Arts. 50*

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

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

JURISPRUDENCIA:

- *TRABAJO A DESTAJOS Y PAGO DE SEMANA INTEGRAL, Gaceta Judicial 12, 1976*

La Ley

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

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

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

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

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

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;
2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;
3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,
4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

JURISPRUDENCIA:

- *HORAS EXTRAORDINARIAS, Gaceta Judicial 15, 1944*

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

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

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

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

Poderes del empleador:

- El empleador tiene poder de dirección de la empresa, poder de mando, disciplinario y sancionatorio, además del ius varianti.
- Fichero PDF con "ius varianti. Lugar de trabajo, derecho laboral". Remuneración

•Artículo principal: *Salario*.

•El Salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. Cuando los pagos son efectuados en forma diaria, recibe el nombre de jornal.

•En algunos países existe la figura del aguinaldo. El aguinaldo es un ingreso extra que percibe el trabajador, adicional a su remuneración habitual. Algunos ordenamientos lo estipulan de desembolso obligatorio para una fecha única, mientras que otros lo hacen en dos fechas distribuidas en el año.

•Véase también: Salario mínimo



Jornada de trabajo

- Artículo principal: Jornada de trabajo.
- La jornada es el número máximo de horas que un empleador puede exigir de un trabajador. Por ejemplo, 8 horas diarias y 45 horas por semana. Es importante distinguir entre la jornada laboral y el horario. La jornada, como se dijo anteriormente, es el número de horas que el trabajador debe trabajar por día.
- Comúnmente, las jornadas extraordinarias deben pagarse adicional y con un valor monetario superior a la jornada usual. Además, cada ordenamiento jurídico impone un límite de duración a la jornada, establece las excepciones a la regla general y dispone cuáles son las consecuencias en el supuesto de sobrepasarse los límites.

- **El Código del trabajo ecuatoriano, en los siguientes artículos establece el ámbito de la remuneración salarial de los trabajadores:**

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

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

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

JURISPRUDENCIA:

- *REMUNERACION, Gaceta Judicial 10, 1975*

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

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

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

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

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

JURISPRUDENCIA:

- *SALARIO REAL Y SALARIO MINIMO, Gaceta Judicial 2, 1973*
- *ELEVACION DE SUELDOS Y CONTRATACION COLECTIVA, Gaceta Judicial 3, 1995*

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

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

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

JURISPRUDENCIA:

- *BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, Gaceta Judicial 6, 1984*

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

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

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

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

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

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

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2373, 2374, 2375*
- *CODIGO TRIBUTARIO, CODIFICACION, Arts. 57*
- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 328*

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

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

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

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

CONCORDANCIAS:

- *LEY PARA EL JUZGAMIENTO DE LA COLUSION, Arts. 1*

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

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

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Art. 1634*
- *CODIGO DE EJECUCION DE PENAS Y REHABILITACION SOCIAL, CODIFICACION, Art. 58*
- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Art. 328.*

- **Art. 93.- Derecho a remuneración íntegra.-** En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.
- **Art. 94.- Condena al empleador moroso.-** El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

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

JURISPRUDENCIA:

- *SUELDOS ADEUDADOS AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial 13, 1976*
- *TRIPLE DE RECARGO LABORAL, Gaceta Judicial 5, 1984*
- *INDEMNIZACIONES POR FALTA DE PRUEBA DE PAGO, Gaceta Judicial 1, 1988*
- *LA NO ESTABILIDAD LABORAL RESPONDE A REGIMEN DE EXCEPCION, Gaceta Judicial 2, 1993*
- *EL DEPOSITO DE LA CUANTIA ENERVA LA SANCION DEL TRIPLE E INTERESES, Gaceta Judicial 2, 1994*
- *REVISION DEL CALCULO DE LA INDEMNIZACION LABORAL, Gaceta Judicial 2, 1994*
- *HABERES DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial 5, 1996*
- *PAGO DEL TRIPLE DE REMUNERACION NO PAGADA, Gaceta Judicial 12, 1998.*

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

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

Nota: Artículo reformado por Art. 4 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 644 de 29 de Julio del 2009.

Nota: Inciso segundo reformado por Ley No. 00, publicada en Registro Oficial Suplemento 351 de 29 de Diciembre del 2010.

CONCORDANCIAS:

- LEY DE COMPAÑÍAS, CODIFICACION, Arts. 222, 229
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 328

JURISPRUDENCIA:

- CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial 1, 1993
- BONIFICACIONES LABORALES, Gaceta Judicial 3, 1995
- COMISION COMO PARTE DE REMUNERACION, Gaceta Judicial 8, 1997
- RELIQUIDACION DE INDEMNIZACION, Gaceta Judicial 10, 1997
- ENTREGA DE CEMENTO A TRABAJADORES, Gaceta Judicial 10, 1997
- INDEMNIZACION Y BONIFICACION,

Gaceta Judicial 10, 1998.
87

- **Vacaciones y feriados:**
- Las vacaciones corresponden a una determinada cantidad de tiempo que el trabajador puede ausentarse de su trabajo, sin dejar de percibir su remuneración, por un acumulado de horas laboradas. Por ejemplo, en el ordenamiento costarricense, el trabajador puede disfrutar de dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas de trabajo.
- Los feriados son días que por ley se deben conceder como libres al trabajador. El empleador tiene la facultad de exigirle al trabajador que los trabaje, pero debe recompensarle monetariamente bajo un régimen distinto.



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

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

JURISPRUDENCIA:

- *VACACIONES ANUALES, Gaceta Judicial 13, 1957*

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

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

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

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

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

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

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

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

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 349*

JURISPRUDENCIA:

- *PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, Gaceta Judicial 9, 1960*
- *RELACION LABORAL DE PROFESOR, Gaceta Judicial 1, 1963*
- *CATEGORIA DE PROFESORES, Gaceta Judicial 4, 1964*
- *ACTOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO PUBLICO, Gaceta Judicial 9, 1970*
- *CAMBIO DE CATEDRA DE PROFESOR, Gaceta Judicial 15, 1977*
- *PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, Gaceta Judicial 13, 1981*
- *PROFESORES FISCALES Y PARTICULARES, Gaceta Judicial 8,*



La Ley



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

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

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

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

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

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

Seguridad laboral.

- Lo relacionado a la salud ocupacional es de interés público. La salud ocupacional tiene como objetivo la seguridad física y mental del trabajador, así como protegerlo contra riesgos.
- Los empleadores tienen las siguientes obligaciones:
- Asegurar contra riesgos del trabajo.
- Investigar los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran y eliminar o controlar sus causas.
- Denunciar los accidentes y enfermedades ante la autoridad administrativa designada.
- El trabajador que sufra un accidente tiene derecho a:
- Asistencia médica, farmacéutica y a rehabilitación.
- Prótesis y aparatos médicos.
- Reeduación laboral
- Prestaciones económicas tales como indemnización por incapacidad temporal, pensión de invalidez, pensiones de viudez y orfandad.

- **Organizaciones sindicales.-**
- Artículo principal: Sindicato.
- Un **sindicato** es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente.
- Los sindicatos por lo general negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones y, licencias, capacitación profesional, etc.) dando lugar al contrato colectivo de trabajo.
- La Legislación ecuatoriana permite la acción legal de asociaciones profesionales o de sindicatos de trabajadores, a través de los siguientes artículos establecidos en el Código de Trabajo:

- **Art. 440.-** Libertad de asociación.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir las asociaciones profesionales o sindicatos que estimen conveniente, de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la ley y de los estatutos de las respectivas asociaciones.

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

- Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante procedimiento oral establecido en este Código. Si la suspensión o disolución fuere propuesta por los trabajadores éstos deberán acreditar su personería.

- Cuando un empleador o empresa tuviere varias agencias o sucursales en diferentes provincias, los trabajadores en cada una de ellas pueden constituir sindicato o asociación profesional. Los requisitos de número y los demás que exija la ley se establecerán en relación con cada una de tales agencias o sucursales.

-

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO PENAL, Art. 211*
- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*

-

JURISPRUDENCIA:

- *ORGANIZACION DE SINDICATOS, Gaceta Judicial 6, 1948*
- *COOPERATIVAS DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial 12, 1956*
- *CLUB Y ASOCIACIONES LABORALES, Gaceta Judicial 11, 1960*
- *ASOCIACION DE EMPLEADOS, Gaceta Judicial 6, 1964*
- *ORGANIZACION DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial 6, 1979*
- *DISOLUCION DE COMITE DE EMPRESA, Gaceta Judicial 13, 1999*

- **Art. 441.- Protección del Estado.-** Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:
 -
 - 1. La capacitación profesional;
 - 2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;
 - 3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,
 - 4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.
 -
- **Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.-** Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

Con todo, si una asociación profesional o sindicato debidamente constituido ha realizado actos jurídicos antes de su inscripción en el registro y luego de la remisión de los documentos de que trata el artículo siguiente, el efecto de la inscripción se retrotrae a la fecha de la celebración de dichos actos jurídicos.

- **Art. 443.-** Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:
 1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;
 2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;
 3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;
 4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,
 5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

JURISPRUDENCIA:

- *ASAMBLEA GENERAL DE TRABAJADORES*, *Gaceta Judicial* 15, 1957
- *ESTATUTOS DE SINDICATO*, *Gaceta Judicial* 14, 1967



La Ley



Art. 450.- Alcance de los preceptos de este párrafo.- Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.

Art. 451.- Obligación de las autoridades de trabajo.- Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la organización de asociaciones de trabajadores, especialmente de las sindicales, en la categoría y con los fines y formalidades determinados en este capítulo.

Art. 452.- Prohibición de desahucio y de despido.- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá desahuciar a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral. Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

Las asambleas generales para la organización de las restantes asociaciones de trabajadores, no están sujetas al requisito del cincuenta por ciento, a que se refiere el inciso anterior.

JURISPRUDENCIA:

- *DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial 3, 1963*
- *ASOCIACION DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial 10, 1964*
- *ASOCIACION DE TRABAJADORES, Gaceta Judicial 11, 1966*
- *TRABAJADOR DIRECTIVO DE COMITE DE EMPRESA, Gaceta Judicial 14, 1965*



La Ley



- **Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.-** Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.
- **Art. 458.- Asociaciones de empleadores.-** Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.
- **Art. 459.- Constitución del comité de empresa.-** En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:
 1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;
 2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;
 3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;
 4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,
 5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5 del Art. 447 de este Código.

Los Conflictos Colectivos en la legislación laboral ecuatoriana

•De las Huelgas.-

•**Art. 467.-** Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este párrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

CONCORDANCIAS:

- CODIGO PENAL, Art. 210*
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*

Art. 468.- Pliego de peticiones.- Suscitado un conflicto entre el empleador y sus trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, su pliego de peticiones concretas.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones notificará dentro de veinticuatro horas al empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Todo incidente que se suscitare en el conflicto, sea de la naturaleza que fuere, deberá ser resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje al tiempo de dictar el fallo.

CONCORDANCIAS:

- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*



Art. 469.- Término del conflicto.- Si la contestación fuere favorable a las peticiones de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes, ante la misma autoridad, y terminará el conflicto.

Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes. *Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.*

Las partes deberán concurrir a estas reuniones conforme a lo dispuesto en el artículo 476 de este Código. Quienes hubieren intervenido como representantes de las partes no podrán posteriormente ser elegidos como vocales ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje respectivo.

Sigue...

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto. Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje. Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

•**Art. 471.-** Prohibición de declaratoria de huelga.- Los trabajadores reclamantes no podrán declararse en huelga, mientras duren las negociaciones de que trata el artículo anterior, salvo por las causales previstas en los numerales 1, 2 y 7 del artículo 497 de este Código.

Art. 472.- Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Recibido el expediente por el inspector del trabajo, éste ordenará que las partes nombren dentro de cuarenta y ocho horas, a los vocales principales y suplentes, quienes se posesionarán ante tal funcionario, dentro de las veinte y cuatro horas de haber conocido su designación.

CONCORDANCIAS:

•**CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326**

- **Art. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:**
 1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
 2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
 3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;
 4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;
 5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;
 6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores. Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión;y,

- 7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas. Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

- **Art. 498.-** Declaratoria de huelga.- La huelga no podrá declararse sino por el comité de empresa, donde lo hubiere, o por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o fábrica.

Art. 499.- Providencias de seguridad.- Producida la huelga la policía tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadores como de trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a los agitadores o trabajadores rompeshuelgas.

Declarada la huelga, el inspector del trabajo procederá a levantar un acta inventario de manera conjunta con las partes e igualmente al finalizar la misma se procederá a elaborar el acta de entrega - recepción de los bienes.

Art. 500.- Permanencia en fábricas y talleres.- Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía.

Art. 501.- Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.- Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.

Art. 502.- Terminación de la huelga.- La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;
2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;
3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,
4. Por fallo ejecutivo.

Art. 503.- Retorno al trabajo.- Terminada la huelga volverán a sus puestos todos los trabajadores salvo el caso de huelga ilícita, y quedará garantizada su permanencia por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código. Esta disposición se considerará obligatoria para el empleador e incorporada en el arreglo o fallo, aunque no se lo diga expresamente.

Art. 504.- Remuneración durante los días de huelga.- Los trabajadores tendrán derecho a cobrar su remuneración durante los días de huelga, excepto en los casos siguientes:

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;
2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,
3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior.

JURISPRUDENCIA:

• *INDEMNIZACIONES POR CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial 6, 1996*

- **Art. 505.- Huelga solidaria.-** La ley reconoce también el derecho de huelga cuando tenga por objeto solidarizarse con las huelgas lícitas de los trabajadores de otras empresas.

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 499, 500 y 501 de este Código. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración por los días de huelga solidaria.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*

Art. 506.- Tramitación de la huelga solidaria.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

La suspensión de labores a consecuencia de la huelga solidaria, sólo podrá hacerse efectiva tres días después de haberse notificado su declaratoria a la autoridad del trabajo.

La huelga solidaria no podrá durar más de tres días hábiles consecutivos.

Terminada la huelga solidaria, los trabajadores deberán reiniciar las labores; en caso de que no lo hicieren, el empleador podrá solicitar por esta causa el visto bueno para la terminación de las relaciones laborales.

La autoridad del trabajo que conoció la resolución de declaratoria de huelga solidaria, será la competente para resolver los asuntos relacionados con la misma.

Los huelguistas solidarios ni su empleador podrán interponer reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal.



La Ley



Art. 512.- Representación de los trabajadores.- En los trámites de que trata este capítulo representará a los trabajadores el comité de empresa, y si no lo hubiere, un comité especial designado por ellos. El comité especial deberá observar para su constitución, igual número y porcentaje de trabajadores que el comité de empresa.

Art. 513.- Declaratoria de huelga ilícita.- Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas. La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

Art. 514.- Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles, hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

El plazo de veinte días empezará a contarse a partir de la fecha de notificación al empleador, con la declaratoria de huelga.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Art. 326*



La Ley



- **Art. 525.-** Concepto de paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*
-

Art. 526.- Autorización para el paro.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 326*
-

Art. 527.- Designación de comité especial.- Dentro de veinte y cuatro horas de recibida la comunicación, el inspector del trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que les represente.

- Art. 528.- Plazo para contestar.- **Notificados los trabajadores, tendrán tres días para contestar.**

Art. 529.- Formación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- **La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para solucionar el conflicto, a lo prescrito en las disposiciones pertinentes del párrafo anterior.**

Art. 530.- Procedimiento en rebeldía.- **Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía.**

Art. 531.- Casos en que el empleador puede declarar el paro.- **El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:**

1. **Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,**
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. 536.- Sanciones por paro ilegal.- El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación 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 Penal.

Art. 537.- Obligaciones de los empleadores.- La aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo anterior no eximirá a los empleadores de:

- 1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;**
- 2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,**
- 3. Indemnizar a los trabajadores que dieran por terminado el contrato por despido ilegal.**



La Ley



- **De los Organismos y de las Autoridades:**

Art. 538.- Autoridades y organismos.- Para el cumplimiento de las normas de este Código funcionarán en la República:

1. El Ministerio de Trabajo y Empleo;
2. Las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato;
3. La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral;
4. Los Juzgados del Trabajo, los tribunales de segunda instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;
5. La Dirección y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos; y,
6. Los demás organismos previstos en este Código y los que posteriormente se establecieren.

Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

La Dirección Regional del Trabajo de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; la Dirección Regional del Trabajo de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; la Dirección Regional del Trabajo de Cuenca tendrá jurisdicción en las provincias del Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y la Dirección Regional del Trabajo de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.



La Ley



Art. 540.- Dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo.- Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.

Art. 541.- Plan de labores.- Las Direcciones Regionales del Trabajo formularán anualmente su plan de labores; estudiarán las iniciativas y sugerencias que recibieren tanto de empleadores como de trabajadores, en cuanto se refieran al trabajo y sus derivaciones económicas y sociales; investigarán las condiciones peculiares de las diversas regiones y localidades del país, las alternativas en la capacidad adquisitiva de la moneda, las fluctuaciones de los precios en los mercados, procurando esclarecer el problema de la vida obrera en sus distintas manifestaciones, a fin de estar en capacidad para suministrar los datos e indicaciones del caso a las comisiones sectoriales u otras similares y a las otras entidades o personas que les soliciten.

Art. 542.- Atribuciones de las Direcciones Regionales del trabajo.- Además de lo expresado en los artículos anteriores, a las Direcciones Regionales del Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;
4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;

- Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Son atribuciones de los inspectores del trabajo:
 1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
 2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
 3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
 4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
 5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
 6. Intervenir en las comisiones de control;
 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y,
 8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

JURISPRUDENCIA:

- *VISTO BUENO Y COSA JUZGADA, Gaceta Judicial 1, 1987*

La Ley

- **Art. 546.- Responsabilidad de los inspectores del trabajo.- Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.**

Art. 547.- Sanciones.- Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

De la Administración de Justicia:

•**Art. 565.- Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.-** Para la administración de justicia funcionarán Juzgados del Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Los jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con la Ley Orgánica de la Función Judicial.

TRIPLE

Ejecutoriada el acta transaccional aprobada en sentencia por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio del Trabajo, y acatada en las respectivas actas de finiquito y liquidación, no procede ante la Función Judicial impugnar tal sentencia. Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3243. Fallos III-A, III-B, III-C.

REITERACION:

JURISPRUDENCIA:

- *SENTENCIA DE CONTRATO INDIVIDUAL Y COLECTIVO, Gaceta Judicial 9, 1975*
- *SISTEMA JURIDICO PIRAMIDAL, Gaceta Judicial 6, 1984*
- *SENTENCIA DE TRIBUNAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, Gaceta Judicial 12, 1986*

- **Art. 568.- Jurisdicción y competencia de los jueces del trabajo.-** Los jueces del trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo, y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad.

Nota: Por Resolución del Consejo Nacional de la Judicatura No. 1, publicada en Registro Oficial 386 de 27 de Octubre del 2006, los Jueces de lo Civil que conozcan de los Juicios Laborales lo tramitarán mediante el procedimiento oral.

JURISPRUDENCIA:

- *JUBILACION PATRONAL, Gaceta Judicial 10, 1955*
- *CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial 13, 1976*
- *PRESUPUESTO PRIMARIO DEL JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial 2, 1978*
- *COBRO DE HONORARIOS PROFESIONALES, Gaceta Judicial 1, 1994*
- *INCOMPETENCIA DEL JUEZ LABORAL, Gaceta Judicial 1, 1994*



La Ley



- **Art. 573.- Trámite de las controversias laborales.-** Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades establecidas por este Código, de conformidad con el trámite que el mismo prescribe.

JURISPRUDENCIA:

- *CONTROVERSIAS LABORALES, Gaceta Judicial 131, 1935*
-

Art. 574.- Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y será firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo, y autorizada por el respectivo secretario.

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, CODIFICACION, Arts. 66, 67*
- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 75, 169, 172*
-

JURISPRUDENCIA:

- *PRESUPUESTO PRIMARIO DEL JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial 13, 1981*
- *INCOHERENCIA ENTRE DEMANDA Y PRUEBA, Gaceta Judicial 13, 1981*
- *CONDICION BASICA DE LA DEMANDA LABORAL, Gaceta Judicial 9, 1985*
- *ELEMENTOS DEL JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial 8, 1990*

- **Art. 575.- Sustanciación de la controversia.-** Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán mediante procedimiento oral.

CONCORDANCIAS:

- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Art. 194*
-

JURISPRUDENCIA:

- *ALLANAMIENTO A SENTENCIA, Gaceta Judicial 10, 1975*
- *PRUEBA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial 14, 1977*

- **Art. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.-** Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

Los empleados de la oficina de citaciones o las personas encargadas de la citación que en el término de cinco días, contado desde la fecha de calificación de la demanda, no cumplieren con la diligencia de citación ordenada por el juez, serán sancionados con una multa de veinte dólares por cada día de retardo. Se exceptúan los casos de fuerza mayor o caso fortuitos debidamente justificados. En caso de reincidencia, el citador será destituido de su cargo.

En los casos previstos en el artículo 82 del Código de Procedimiento Civil, para efectos del término para la convocatoria a la audiencia preliminar, se considerará la fecha de la última publicación.

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO CIVIL (TITULO PRELIMINAR), Arts. 30*
- *CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL, CODIFICACION, Arts. 69, 74, 76, 92, 97, 102, 113, 296, 303, 312, 346, 402, 833, 835, 1013*
- *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 172*



La Ley



- **Art. 619.- Forma de las providencias.-** Las providencias podrán extenderse a máquina y llevarán al pie la firma del secretario, bajo la palabra "certifico", forma que reemplazará al proveimiento.

Art. 620.- Exoneración del pago de tasas y derechos judiciales.- Quedan exoneradas del pago de tasas y derechos judiciales, todas las personas que litiguen en asuntos laborales, salvo el caso en que el empleador sea condenado en sentencia, debiendo éste pagar dichos rubros, en la siguiente proporción: si la sentencia fuere condenatoria en su totalidad, pagará el valor completo de dichos gravámenes; y si la sentencia fuere condenatoria parcialmente, pagará la parte proporcional a dicha condena.

El Visto Bueno.

Art. 621.- Solicitud de visto bueno.- El inspector que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 y 173 de este Código, notificará al interesado dentro de veinticuatro horas, concediéndole dos días para que conteste. Con la contestación, o en rebeldía, procederá a investigar el fundamento de la solicitud y dictará su resolución dentro del tercer día, otorgando o negando el visto bueno. En la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde.

JURISPRUDENCIA:

- *VISTO BUENO, Gaceta Judicial 12, 1943*
- *VISTO BUENO LABORAL, Gaceta Judicial 4, 1978*
- *EL VISTO BUENO ES DE CARACTER ADMINISTRATIVO, Gaceta Judicial 6, 1996*

- **Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.-** En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso, además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

JURISPRUDENCIA:

- *VISTO BUENO NEGATIVO, Gaceta Judicial 5, 1989*
- *INTERPRETACION DE SENTENCIA DE OTRA SALA, Gaceta Judicial 5, 1989*
- *NEGATIVA DE VISTO BUENO, Gaceta Judicial 10, 1990*
- *NEGAR EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR ES DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial 2, 1994*

- **Art. 623.-** Facultades de los jefes de cuerpos de bomberos.- Los jefes de los cuerpos de bomberos de la República podrán separar de hecho y provisionalmente al trabajador que incurriere en faltas que merezcan tal sanción. Para este efecto, el trámite previsto en el artículo 621 de este Código se seguirá ante el Director Regional del Trabajo en las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay y Tungurahua, respectivamente, y ante el inspector del trabajo en las demás provincias. Si la autoridad respectiva fallare negativamente, el trabajador tendrá derecho a retornar al servicio o a ser indemnizado por separación intempestiva, en el caso de que el empleador no desee sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

De haberse concedido el visto bueno por la autoridad indicada en el inciso anterior, la separación provisional se convertirá en definitiva, sin derecho a pago alguno por los días que el trámite hubiere durado.

El Director Regional del Trabajo o el inspector del trabajo, dictará su resolución en el término máximo de cuatro días improrrogables.

El Desahucio.

•**Art. 624.-** Trámite de desahucio.- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código deberá darse mediante solicitud escrita presentada ante el inspector del trabajo, quien hará la notificación correspondiente dentro de veinticuatro horas.

JURISPRUDENCIA:

•*ACTA DE INSPECCION DEL INSPECTOR DE TRABAJO, Gaceta Judicial 10, 1997*

•

Art. 625.- Caso de no haber inspectores del trabajo.- En los lugares donde no hubiere inspectores provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo.

Art. 626.- Demandas del trabajador por otros conceptos.- La demanda del trabajador, no le impide deducir demandas individuales por otros conceptos.

Art. 627.- Sanciones previa audiencia del infractor.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oirá al infractor.

- **Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.-** Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Los jueces y los inspectores del trabajo podrán imponer multas hasta de cincuenta dólares de los Estados Unidos de América.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

Nota: Por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008, se reforma tácitamente el máximo de las multas impuestas por el Director Regional de Trabajo, entre tres y veinte salarios mínimos unificados.

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA, Art. 95*
-

JURISPRUDENCIA:

- *PRISION PREVENTIVA DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial 10, 1991*
- *PRUEBA PENAL EN RELACION LABORAL, Gaceta Judicial 10, 1990*

Del Desistimiento, del Abandono y de la Prescripción

•**Art. 634.- Término para la declaratoria de abandono.-** El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, dentro de un juicio laboral o ante autoridad del trabajo, será de ciento ochenta días contados desde la última diligencia practicada en el proceso o desde la última petición o reclamación que se hubiere formalizado, excepto que el proceso se encuentre con autos para sentencia o que su impulso no dependiera de las partes.

Las autoridades o funcionarios a quienes corresponda presidir en primera o segunda instancia los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, de oficio o a petición de parte, mediante providencia ordenarán el archivo de la causa o conflicto colectivo que se encuentre en estado de abandono. Esta providencia no será susceptible de recurso alguno.

Para el desistimiento, se aplicarán las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

CONCORDANCIAS:

•*CODIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL 2000, Arts. 374, 375, 376, 377, 378, 379*

- **Art. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.-** Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este Código.

CONCORDANCIAS:

- CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Arts. 2392, 2393
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, Arts. 35
-

JURISPRUDENCIA:

- PRESCRIPCION DE LOS DERECHOS LABORALES, Gaceta Judicial 6, 1969
- PRESCRIPCION DE ACCION LABORAL, Gaceta Judicial 9, 1975
- PRESCRIPCION DE DERECHOS LABORALES, Gaceta Judicial 3, 1978
- PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 7, 1979
- PRESCRIPCION DE ACCIONES LABORALES, Gaceta Judicial 10, 1980
- EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 11, 1981
- EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 6, 1984
- EXCEPCION DE PRESCRIPCION EN LO LABORAL, Gaceta Judicial 11, 1986
- PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 15, 1987
- EXCEPCION DE PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 2, 1988
- PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 15, 1992
- CASACION Y PRESCRIPCION DE LA ACCION LABORAL, Gaceta Judicial 1, 1993

- **Art. 636.-** Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:
 - a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;
 - b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,
 - c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

TRIPLE REITERACION:

La prescripción señalada en el literal b) del Art. 633 (antes 612) del Código del Trabajo, se computará desde que el empleador tenga conocimiento del hecho.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3249. Fallos V-A, V-B, V-C.

JURISPRUDENCIA:

- *PRESCRIPCION PARA EMPLEADORES, Gaceta Judicial 8, 1990*
- *PLAZO PARA EL VISTO BUENO SE CUENTA SEGUN CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial 2, 1994*
- *TIEMPO PARA LA PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 7, 1996*
- *PRESCRIPCION PATRONAL, Gaceta Judicial 8, 1997*
- *PRESCRIPCION PARA EL EMPLEADOR, Gaceta Judicial 9, 1997*
- *PRESCRIPCION PARA VISTO BUENO, Gaceta Judicial 11, 1998*

- **Art. 637.-** Suspensión e interrupción de la prescripción.- La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho Civil; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.

CONCORDANCIAS:

- *CODIGO CIVIL (LIBRO IV), Art. 2418*
-

JURISPRUDENCIA:

- *INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial 8, 1980*

DISPOSICION GENERAL.- En los juicios laborales de carácter individual contra instituciones pertenecientes al sector público, se aplicarán las normas de los artículos 9, 10 y 12 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado.

DISPOSICION GENERAL UNICA.- Los derechos consagrados en la presente ley orgánica serán de obligatorio cumplimiento para todas las servidoras y servidores, funcionarias y funcionarios, dignatarias y dignatarios de elección popular o por cualquier otra fuente de designación, docentes del sector público definidos en el artículo 225 de la Constitución de la República, Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y del sector privado, sea cual fuere la Ley de Personal o el régimen legal que en esta materia los regule.

Nota: Disposición dada por Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009.



Anotaciones importantes sobre actividad laboral:



- 1) Entre los trabajadores existe la duda al respecto de que si uno pide vacación solo un viernes y tiene libre sábado y domingo y regresa a trabajar el lunes, deben descontarle los tres días (viernes, sábado y domingo) o si deben descontarle de sus vacaciones un solo día (solo el viernes que pidió vacación). RESPUESTA: Para que sean descontados los días sábados y domingos, estos deben ser continuos en los 15 días al que tiene derecho el trabajador por vacaciones, conforme al Art. 69 donde determina que en estos días se contabilizarán inclusive los días no laborables.
- Si se solicita únicamente un día de permiso, con cargo a vacaciones, por no tener la particularidad de ser un período continuo, se descontará únicamente el día solicitado.
- 2) ¿Qué se considera calamidad doméstica? RESPUESTA: Se entiende por calamidad doméstica, conceptualmente, todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad. El art. 42 numeral 30 determina la obligación de conceder licencia hasta por 3 días al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.



Anotaciones importantes sobre actividad laboral:



- 3) ¿Cómo se liquida a un trabajador? ¿Pueden dar dinero a cambio de las vacaciones? (me refiero a los días regulares y no a los extras) RESPUESTA: Como dispone el artículo 71 del Código de Trabajo, la liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 del mismo Código, sin embargo el pago no sustituye el derecho a gozar de las vacaciones ya que son remuneradas en el Código de Trabajo. Eje: Carnaval, Jueves Santo, etc.
- 4) ¿Cuáles son los feriados que sí se puede poner a cargo de vacaciones? RESPUESTA: Las fiesta cívicas o religiosas que no están consideradas como días de descanso obligatorio conforme al artículo 65 del Código de Trabajo.



Anotaciones importantes sobre actividad laboral:



- 5) Si se da libre al empleado los llamados "puentes" ¿Se les puede descontar un día de trabajo? RESPUESTA: No se debe descontar ya que de acuerdo al artículo 60 de Código de Trabajo cuando por causas ajenas a la voluntad de empleador y trabajador se interrumpiere el trabajo, el empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido de trabajo en un horario diferente al de la jornada ordinaria de trabajo.



a los empleados bajo la Ley Orgánica de Servicio Público:



- 1) **¿Entre los trabajadores existe la duda al respecto de que si uno pide vacación solo un viernes y tiene libre sábado y domingo y regresa a trabajar el lunes, deben descontarle los tres días (viernes, sábado y domingo) o si deben descontarle de sus vacaciones un solo día (solo el viernes que pidió vacación)?** La o el servidor público tiene derecho a 30 días de vacaciones luego de 11 meses de labores continuas, las mismas que constan de 22 días laborables, 4 sábados y 4 domingos, por lo que las Unidades de Administración de Talento Humano Institucionales, deberán realizar el control de estos 30 días incluidos sábados y domingos. Consecuentemente, si una persona sale un día viernes con permiso no deben descontarle el sábado y el domingo, ya que la Unidad de Administración de Talento Humano lo que debe hacer es su control en base de lo explicado en el párrafo anterior.
- 2) **¿Qué se considera por calamidad doméstica?** El artículo 27 literal i) de la LOSEP, define a la calamidad doméstica, cuando ocurre el fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos.



a los empleados bajo la Ley Orgánica de Servicio Público:



- 3) **¿Se puede o no pagar a los empleados por las vacaciones? (me refiero a los días regulares y no a los extras)** El artículo 29 de la LOSEP, y artículo 31 de su Reglamento, establecen que 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.
- 4) **¿Cuáles son los feriados que sí se puede poner a cargo de vacaciones?** La Disposición General Cuarta de la LOSEP, determina los días de descanso obligatorio. Y en su quinto inciso establece que los días feriados de descanso obligatorio establecidos en la Ley, correspondan a los días martes, miércoles y jueves, el descanso se trasladará al día viernes de la misma semana. Exceptuando de esta disposición los días 1 de enero, 1 de mayo, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.
- 5) Si se da libre al empleado los llamados "puentes" **¿Se les puede descontar un día de trabajo?** Si una o un servidor esta con permiso particular o por enfermedad, durante un feriado o un puente, no procede descontar los mismos. (Contenido ha sido publicado originalmente por **Diario EL COMERCIO** en la siguiente dirección: http://www.elcomercio.com/negocios/Ministerio-Relaciones-Laborales-derecho-vacaciones_0_719328082.html. Si está pensando en hacer uso del mismo, por favor, cite la fuente y haga un enlace hacia la nota original de donde usted ha tomado este contenido. **EIComercio.com**).



La acción pública debe de constituir el acto más sagrado del ser humano.

Dr. Alberto Arroyo Preciado.