

LA ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO:

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

Que, el último inciso del artículo 39 de la Constitución de la República declara que el Estado fomentará la incorporación al trabajo de las y los jóvenes en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento;

Que, en el numeral 1 del artículo 43 de nuestra Carta Magna, se establece que el Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en período de lactancia el derecho a no ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral;

Que, el numeral 2 del artículo 46 de la Constitución de la República indica que el Estado, como medida de seguridad para los niños, niñas y adolescentes, adoptará la protección especial contra cualquier tipo de explotación laboral o económica, prohibiéndose el trabajo de menores de quince años, y se implementará políticas de erradicación progresiva del trabajo infantil. De igual forma el trabajo de los adolescentes será excepcional, y no podrá conculcar su derecho a la educación ni realizarse en situaciones nocivas o peligrosas para su salud y desarrollo personal. Se respetará, reconocerá y respaldará su trabajo, siempre que no atente contra su formación y desarrollo integral;

Que, el numeral 5 del artículo 47 de la Constitución de la República reconoce a las personas con discapacidad el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de

oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas;

Que, el inciso último del artículo 320 de nuestra Carta Magna, señala que la producción, en cualquiera de sus formas, se sujetará a principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad sistemática, valoración del trabajo y eficiencia económica y social;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República prescribe que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y, como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

Que, en el artículo 326 de nuestra Constitución se hallan plenamente reconocidos los principios del derecho al trabajo, siendo necesario que el Estado plasme los mismos en un cuerpo orgánico legal;

Que, el artículo 327 de la Constitución de la República manda que la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la Ley;

Que, el artículo 328 de la Constitución de la República señala que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos, siendo el Estado el que fije y revise anualmente la remuneración básica establecida en la Ley, de aplicación general y obligatoria;

Que, el inciso segundo del artículo 329 de nuestra Constitución establece que, para el cumplimiento del derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y

nacionalidades, el Estado adoptará medidas específicas a fin de eliminar discriminaciones que los afecten, reconocerá y apoyará sus formas de organización del trabajo, y garantizará el acceso al empleo en igualdad de condiciones;

Que, el artículo 330 de la Constitución de la República garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición;

Que, el artículo 331 de la Constitución de la República garantiza 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 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;

Que, el artículo 332 de nuestra Carta Magna señala que 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 o hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad;

Que, el artículo 333 de la Constitución de la República establece que 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; y, de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales;

Que, la Disposición Transitoria Vigésima Quinta de nuestra Constitución de la República establece que la revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en

la Constitución. La remuneración básica tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar;

Que, el numeral 2 del artículo 133 de nuestra Constitución de la República, prescribe que las leyes orgánicas deben regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, como los mencionados en los considerandos anteriores;

Que, se ha cumplido lo dispuesto en el artículo 2 del Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador mediante Decreto Supremo 3368, publicado en el Registro Oficial No. 811 de 11 de abril de 1979;

Que, el numeral 6.1 literal b) de la Política y Lineamiento del Plan Nacional para el Buen Vivir, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 144 de 05 de marzo de 2010, señala que es necesario valorar todas las formas de trabajo, generar condiciones dignas para el trabajo y velar por el cumplimiento de los derechos laborales, para lo cual se requiere reformar la legislación laboral y fortalecer los mecanismos de control sensibles a las diversidades, para eliminar el trabajo precario, la tercerización laboral y asegurar relaciones laborales directas y bilaterales; y,

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

CÓDIGO ORGÁNICO DE RELACIONES LABORALES

TÍTULO PRELIMINAR

NORMAS FUNDAMENTALES

Art. 1.- Concepto de Trabajo.- El trabajo es toda actividad lícita, libre y consciente, propia del ser humano, de carácter material e intelectual, tendiente a la satisfacción de

necesidades humanas, a la vez que es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía.

Se reconocen todas las modalidades de trabajo, sea este autónomo o subordinado, incluso las labores de autosustento y cuidado humano, a todas las cuales se les otorga igual protección, conforme lo establece la Constitución de la República.

Art. 2.- Libertad de trabajo y contratación.- La o el trabajador son libres para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser impedida de trabajar, ni obligada a realizar trabajos gratuitos o no remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, se prohíbe la imposición de trabajos forzosos u obligatorios en cualquiera de sus manifestaciones. En general, todo trabajo subordinado debe ser remunerado.

Se respetará la libre contratación entre empleadores o empleadoras y trabajadores o trabajadoras.

Art. 3.- Ámbito.- Los preceptos de este código regulan únicamente el trabajo bajo subordinación laboral y las relaciones laborales derivadas de este, en sus diversas modalidades y condiciones creadas con ocasión del trabajo, que se den dentro del territorio nacional.

Se incluye en el ámbito regulado por el presente código a las y los trabajadores que presten servicios en el sector público, que en relación con el tipo de labores que ejecutan y según la Constitución y la ley de la materia son considerados como tales.

Se excluye del ámbito regulador de este código al trabajo autónomo o por cuenta propia.

Art. 4.- Trabajo Autónomo.- Se entiende por trabajo autónomo o por cuenta propia, aquel que se realiza de manera individual o colectiva; en forma habitual, personal y

directa; por cuenta propia y fuera de todo ámbito de dirección y organización de otra persona o empresa.

Son trabajadoras y trabajadores autónomos aquellos que realizan su trabajo por cuenta propia en profesiones, artes u oficios liberales, sin consideración del grado de preparación académica que requiera el ejercicio de sus actividades. Se consideran además, trabajadoras o trabajadores autónomos entre otros, a las y los trabajadores jefes o jefas de hogar; las y los que ejecutan trabajos de voluntariado, trabajo cooperativo, trabajo comunitario y de ayuda familiar.

Art. 5.- Reconocimiento y garantías del Trabajo Autónomo.- El Estado reconoce el trabajo autónomo como factor de desarrollo económico y social. Las y los trabajadores autónomos gozan de la protección del Estado en la forma prevista en la Constitución y las leyes; ejercerán su trabajo de conformidad con las normas legales que regulen sus respectivas actividades.

Art. 6.- Trabajo no remunerado del Hogar.- El trabajo no remunerado del hogar comprende todas aquellas actividades que sin retribución económica, son realizadas en el ámbito del propio hogar para atención de las necesidades del mismo y cuidado, formación e instrucción de sus miembros.

Se reconoce al trabajo no remunerado del hogar como una actividad productiva que aporta al desarrollo económico y social, siendo necesario su fomento y protección, a fin de que se garantice a las y los trabajadores del hogar el derecho al acceso a servicios y prestaciones de la seguridad social.

Art. 7.- Trabajo de Voluntariado.- El trabajo de voluntariado constituye una herramienta de desarrollo económico y social, al que corresponde toda actividad de interés general y tendiente al bien común, desarrollada sin ánimo personal de lucro, sin relación de subordinación laboral, de manera autónoma y gratuita, y con sujeción a las leyes pertinentes.

Art. 8.- Trabajo Cooperativo.- El trabajo cooperativo es el trabajo mancomunado con finalidad económica, desarrollado por trabajadoras o trabajadores autónomos asociados, cuya actividad y relaciones se rigen por las leyes de la materia.

Art. 9.- Trabajo Comunitario.- Es trabajo comunitario el conjunto de actividades ejecutadas por personas, grupos o colectivos, organizados y con intereses comunes, sin fines de lucro respecto de sus beneficios; planificadas con un objetivo específico y que nace como respuesta a necesidades de la comunidad, contribuyendo al desarrollo social y económico de la misma.

Art. 10.- Trabajo de ayuda familiar.- El trabajo de ayuda familiar es la actividad productiva y ocasional, que desarrollan exclusivamente los miembros de un núcleo familiar u hogar en una empresa o negocio en la que uno o más de sus miembros es propietario o trabajador o trabajadora por cuenta propia.

Art. 11.- Trabajo sexual.- Se considerará trabajo sexual a la prestación de servicios sexuales por parte de personas naturales, mayores de edad, que de manera voluntaria, autónoma y en uso de una opción libre y personal, se ejecuta en provecho económico exclusivo y propio.

Sin menoscabo de la naturaleza propia del trabajo sexual en cuanto a ser autónomo, voluntario y en uso de una opción libre y personal, aquellas personas que ejerzan esta actividad en clubs, centros nocturnos y similares, tendrán derecho a que los dueños de los mismos y/o sus representantes, cumplan con las obligaciones determinadas en este código, por las actividades propias de esos negocios que si son susceptibles de una relación laboral. (SUJETO A ESTUDIO)

Art. 12.- Trabajadoras y trabajadores migrantes.- Se protege y reconoce el trabajo de las y los ecuatorianos que tienen la condición de migrantes. Se reconoce su derecho al trabajo al momento de su retorno al País.

Art. 13.- Seguro Social Universal Obligatorio.- La seguridad social es un derecho irrenunciable, obligatorio y universal de todas las y los trabajadores sin ninguna excepción.

Art. 14.- Trabajo Subordinado.- El trabajo subordinado es toda actividad lícita de carácter material o intelectual, permanente o transitoria, ejecutada de manera personal y voluntaria por una persona natural denominada trabajador o trabajadora, por cuenta ajena y a órdenes de una persona denominada empleador o empleadora, en forma directa y bilateral, bajo relación de subordinación, que implica, por parte de la o el trabajador, el cumplimiento de directrices, órdenes, normas, procedimientos, dentro de un horario de trabajo y a cambio de una remuneración.

Art. 15.- Principio de Protección.- Las normas del presente código son de orden público y se enmarcan en el ámbito del Derecho Social. Es deber del Estado brindar las garantías necesarias para el goce y ejercicio de estos derechos.

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

Art. 16.- Irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos.- Las normas que establecen los derechos laborales de la o el trabajador, son normas de carácter imperativo y de cumplimiento obligatorio, por tanto los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

Será válida la transacción entre la o el trabajador y la o el empleador, siempre que no implique renuncia de derechos y sea celebrada ante autoridad administrativa o judicial competente.

Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.

Art. 17.- Aplicación favorable a la o el trabajador.- En caso de duda razonable sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las y los trabajadores.

En caso de existencia de dos normas de la misma jerarquía, aplicables a un determinado caso, se optará por la más favorable a la o el trabajador, la cual se aplicará íntegramente.

Art. 18.- Principios rectores generales.- Adicionalmente, el trabajo subordinado se sustenta en los siguientes principios:

- a) Todo trabajo debe ser remunerado. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. El valor del trabajo estará dado por factores como la especialización, experiencia, complejidad y responsabilidades, entre otros.
- b) Las y los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y trato igualitario en el trabajo y la ocupación. En consecuencia, no serán discriminados directa o indirectamente para acceder al trabajo, o una vez contratados, por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física o cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo. Consecuentemente, se prohíbe la redacción y publicación de ofertas de trabajo que incluyan requisitos de carácter discriminatorio, así como obligar a las y los trabajadores a someterse a exámenes médicos sin su consentimiento, en razón del respeto a su intimidad y derecho a un trato igualitario, salvo los exámenes médicos ocupacionales.
- c) La relación laboral entre las y los trabajadores y la y el empleador será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización de la contratación laboral que afecte los derechos de las y los trabajadores en forma individual o colectiva. No se podrá crear o utilizar figuras para evadir obligaciones de la o

el empleador respecto de sus trabajadores o trabajadoras, ni para encubrir relaciones laborales subordinadas.

- d) La relación laboral se rige bajo el principio de continuidad, que implica que en caso de duda, se estimará la duración de la relación laboral, en la mayor extensión posible según los hechos y la realidad demostrada.
- e) Dentro de la relación laboral, rige la primacía de la realidad de los hechos, esto es, que se toma en cuenta y tiene efectos jurídicos lo que verdaderamente sucede en la realidad, aun cuando esto no haya sido originariamente pactado. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación y el enriquecimiento injustificado en materia laboral se sancionarán de acuerdo a las disposiciones de este código y las constantes en otros cuerpos legales.
- f) La o el empleador y sus representantes, socios y/o accionistas, son solidariamente responsables en sus relaciones laborales con la o el trabajador. Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadoras o empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con la o el trabajador. Así mismo, las personas que utilicen los servicios de contratistas para la ejecución de obras o servicios, serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones contraídas por éstos respecto de las y los trabajadores que prestan sus servicios para esos efectos.
- g) Las y los trabajadores tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- h) El acceso a la administración de justicia y a las instancias administrativas en materia laboral, es gratuito.

Los derechos y principios establecidos en este código son regulados por las disposiciones legales en este establecidas; por los preceptos contenidos en los convenios

de la Organización Internacional de Trabajo y los demás tratados internacionales en materia laboral ratificados por el Ecuador; por los principios universales del derecho en materia de trabajo; así como por las disposiciones reglamentarias que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, y serán de directa e inmediata aplicación a los casos específicos a que se refieran.

Art. 19.- Trabajadoras y Trabajadores Extranjeros.- Las personas extranjeras residentes en el Ecuador podrán prestar sus servicios en calidad de trabajadores o trabajadoras, con los mismos derechos y deberes que los nacionales, previo el registro del contrato de trabajo en el Ministerio de Relaciones Laborales. La aplicación de los convenios internacionales y bilaterales de reciprocidad que rigen en esta materia, será de carácter obligatorio.

Art. 20.- Fomento de la Asociatividad.- Se reconoce y se promueve, sin ninguna distinción, el derecho a la libre creación de organizaciones de las y los trabajadores; y, empleadoras y empleadores, que actuarán conforme a la Constitución y la Ley.

Art. 21.- Normas Supletorias.- En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este código, se aplicarán de manera general las normas y las disposiciones de los Códigos Civil, Código Orgánico General de Procesos y Código Orgánico de la Función Judicial.

LIBRO I
NORMAS SUSTANTIVAS

TÍTULO I
NORMAS GENERALES

CAPÍTULO I
Definiciones y Reglas Generales

Art. 22.- Trabajadora o Trabajador.- Es la persona natural que, libre y voluntariamente, se obliga a prestar, por cuenta ajena, sus servicios de carácter intelectual o material, en forma personal, directa y bilateral, al empleador, bajo una relación de subordinación de este, a cambio de una remuneración.

También se consideran trabajadoras o trabajadores subordinados, para los efectos de esta Ley, toda persona que, teniendo participación en el capital social de una empresa o integrando una sociedad, preste sus servicios lícitos y personales en la misma, de forma habitual, con sujeción a órdenes, direcciones o instrucciones para el cumplimiento de sus actividades.

Art. 23.- Trabajadora o Trabajador de confianza.- El carácter de trabajadora o trabajador de confianza se origina en la naturaleza de las funciones que ejecuta la o el trabajador, esto es, el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen a la o el empleador o hagan sus veces; siempre que exista contrato escrito legalmente registrado que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Art. 24.- Trabajadora o Trabajador en el extranjero.- Trabajadora o trabajador en el extranjero es el que, habiendo celebrado un contrato de trabajo en el Ecuador con su empleador, presta sus servicios en el extranjero en empresas, filiales, sucursales, oficinas u otros de la o el empleador, quedando para cualquier efecto legal sujeto a las disposiciones de este código y demás normas nacionales.

Art. 25.- Empleadora o Empleador.- Es la persona natural o jurídica que por cuenta propia contrata a uno o más trabajadoras o trabajadores para que le presten sus servicios de forma directa y bilateral.

El Estado y todas sus entidades señaladas en la Constitución de la República, empresas públicas y demás personas jurídicas de derecho público tendrán la calidad de empleadoras o empleadores y estarán sujetos a las disposiciones de este código, respecto de las y los trabajadores a quienes las leyes los califiquen como tales.

Art. 26.- Representantes de la o el Empleador.- Para efectos de este código, son representantes de la o el empleador y en tal razón obligan a este con las y los trabajadores, las y los gerentes, los factores o dependientes que tuvieren poder para administrar, directores, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de sus principales, por cuenta o representación de aquellos, ejerzan funciones jerárquicas de dirección o administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

La o el empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus obligaciones patronales para con la o el trabajador.

Cuando una persona tenga la representación legal, por nombramiento en el caso de compañías, o tenga poder general para representar y obligar al empleador sea esta persona natural o jurídica y lo ejerza habitualmente y no en sustitución o subrogación de un principal, adquirirá la calidad de empleador o empleadora y no de trabajador o trabajadora, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común. Si el nombramiento o poder se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el representante será considerado como trabajador o trabajadora.

Art. 27.- Empresa.- Es la unidad económico-social en donde confluyen los factores de producción y que, dentro del marco legal con responsabilidad social, persigue fines económicos mediante la producción y comercialización de bienes y servicios o, sin finalidad de lucro, brinda servicios públicos o cumple con una finalidad beneficiosa para el interés general.

Art. 28.- Empresas Vinculadas.- Siempre que una o más empresas, aun cuando tuvieren personalidad jurídica propia o estén bajo la dirección, control o administración de otras, se encuentren de tal modo vinculadas y constituyan un conjunto económico de carácter permanente, serán solidariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadoras o trabajadores.

Art. 29.- Presunción de la existencia de la relación de trabajo.- Se presume la existencia de una relación de trabajo de quien presta habitualmente sus servicios y la

persona que recibe o se beneficia directamente de los mismos, o cuando en dicha relación existen indicios de laboridad tales como:

- a) Realizar el trabajo según las instrucciones y bajo el control de otra persona;
- b) Integrar a la o el trabajador en la organización de la empresa;
- c) Ejecutar el trabajo personalmente, dentro de una jornada o lugar determinado y realizando una actividad habitual y propia del que se beneficia;
- d) Mantener cierta duración y continuidad en la relación de trabajo, o requerir la disponibilidad de la o el trabajador;
- e) Suministrar herramientas, materiales o maquinarias por parte de la persona que se beneficia del trabajo;
- f) Pagar una remuneración periódica, que constituya la única o la principal fuente de ingresos de la o el trabajador;
- g) Incluir pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;
- h) Reconocer derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; e,
- i) Continuidad en la ejecución de la prestación del servicio con la provisión por la o el empleador de los medios de las tecnologías de la información y la comunicación, de dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Así mismo, se presume la existencia de relación de trabajo de la persona natural que, sin contar con una infraestructura física y estructura administrativa y financiera propias, recibe habitualmente cualquier clase de bienes para su comercialización, reventa y/o venta directa de forma exclusiva, por parte de personas naturales o jurídicas cuya actividad habitual sea la producción, compra y/o distribución de aquellos bienes.

Se considerará como simulación contractual, para los efectos legales pertinentes, toda práctica encubierta o fraudulenta que impida, dificulte u oculte el hecho de la existencia de una relación de carácter laboral mediante contratos o actos civiles, comerciales o mercantiles, que creen figuras ficticias de supuestos trabajadores o trabajadoras autónomas y/o mediante contratos de trabajo con terceras personas que oculten o desvirtúen la relación de trabajo directa con quien se beneficia de sus servicios, privando a la o el trabajador de sus derechos laborales. Esta práctica ilegal, independientemente de las sanciones a que hubiere lugar de conformidad con la legislación nacional, constituye una violación a las normas de este código, y la o el empleador que incurriere en estas prácticas estará obligado a pagar a la o el trabajador los valores que, por derechos laborales, dejó de percibir, con los recargos, costas e intereses a que hubiere lugar.

CAPÍTULO II

Obligaciones y Prohibiciones derivadas de la relación laboral

Art. 30.- Obligaciones de la o el Empleador.- Son obligaciones de la o el empleador:

1. Pagar puntualmente las cantidades que por remuneración y otros beneficios le correspondan a la o el trabajador en razón del contrato, la costumbre o la Ley, en los términos convenidos por las partes y de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes;
2. Afiliar a las y los trabajadores al Seguro Social obligatorio, desde el primer día de labores, y dar avisos de su salida, así como de las novedades de los mismos, tales como: cambios en remuneraciones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en la Ley de la materia en seguridad social;

3. Mantener dentro de todos los lugares de trabajo, un adecuado plan de prevención de riesgos laborales y cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia;
4. Proporcionar oportunamente a las y los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado; y, suministrar y mantener un lugar seguro para que la o el trabajador guarde dichos elementos;
5. Suministrar a las y los trabajadores, de manera anual y en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo de conformidad con la naturaleza de las labores que ejecuten. Si estas funciones o actividades son de alto riesgo, la o el empleador proporcionará adicionalmente los equipos de protección y seguridad personal necesarios extendida para todos los casos;
6. Mantener lugares apropiados para comedores para las o los trabajadores cuando estos laboren en un número de 25 o más en la fábrica o empresa; (TEMA SUJETO A ESTUDIO)
7. Conceder a las y los trabajadores permiso remunerado para recibir atención médica o para atender requerimientos o notificaciones judiciales debidamente justificadas. Del mismo modo la o el empleador concederá permiso con remuneración a la o el trabajador que deba ejercer el derecho al sufragio;
8. Sujetarse al reglamento interno de trabajo legalmente aprobado;
9. Tratar a las y los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;
10. Conferir gratuitamente a la o el trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo. Cuando la o el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle, cuando este así lo requiera, un

certificado que acredite: tiempo de servicio, clase o clases de trabajo ejecutado, y las remuneraciones percibidas;

11. Atender las reclamaciones de las y los trabajadores en cuanto a los derechos que les asista;
12. Permitir el ingreso de las autoridades de trabajo, para que practiquen la inspección y vigilancia en los lugares de trabajo, para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y demás disposiciones de este código; y presentarles los documentos que para ese efecto sean necesarios y les sean requeridos.

Las autoridades de trabajo portarán las respectivas credenciales;

13. Pagar a la o el trabajador la remuneración completa por el tiempo que, dentro de la jornada normal de trabajo, se vea imposibilitado a trabajar cuando esta interrupción obedezca a razones imputables al empleador;
14. Pagar a la o el trabajador, cuando por razones de sus labores tenga que trasladarse a un lugar distinto del lugar habitual de su trabajo, los valores que cubran los gastos de alojamiento, alimentación y transporte, que corresponda según el caso;
15. Respetar las asociaciones y/o sindicatos de trabajadoras o trabajadores;

16. Permitir a las y los trabajadores ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a la que pertenezcan, siempre que éstos den aviso a la o el empleador por lo menos con veinte y cuatro horas de anticipación; de acuerdo a los límites fijados en este código.

Las y los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de

sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo que dure la comisión;

17. Proporcionar a las asociaciones de trabajadoras o trabajadores, si así lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los lugares de trabajo, si los mismos estuvieren situados fuera de las poblaciones y;

18. Descontar de la remuneración la cuota que, según los estatutos del sindicato, tengan que abonar las y los trabajadores, misma que no podrá exceder del uno por ciento de la remuneración que perciban las y los trabajadores. Si existieran dos o más sindicatos, la o el trabajador indicará el destino de la cuota sindical;

19. Entregar a la asociación a la cual pertenezca la o el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;

20. Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro del sindicato en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

21. Conceder las licencias previstas en este código o las contempladas en contratos colectivos;

22. Registrar en el sistema electrónico que mantenga el Ministerio de Relaciones Laborales la nómina de todas sus trabajadoras o trabajadores;

23. Cuando la o el empleador tenga cien o más trabajadoras o trabajadores, contarán obligatoriamente con los servicios médicos y trabajo social, encargados de atender la salud y aspectos socio-económicos y familiares, respectivamente de las y los trabajadores; (TEMA SUJETO A ESTUDIO)

24. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás

disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan la adecuada movilidad de las personas con discapacidad;

25. Dar aviso oportuno a la o el trabajador contratado a plazo fijo, plazo excepcional o plazo fijo doméstico, de acuerdo con los procedimientos o formalidades establecidos en este código, de su voluntad de no continuar con la relación laboral a la finalización de la vigencia del contrato; y,

26. Las demás establecidas en este código y otras leyes.

Art. 31.- Obligaciones de la o el trabajador.- Son obligaciones de la o el trabajador:

1. Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
2. Observar buena conducta durante el trabajo, y tratar a la o el empleador y a los demás trabajadores y trabajadoras con respeto y no inferirles maltratos de palabra o de obra;
3. Desempeñar sus labores acatando las disposiciones de la o el empleador o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado en todo lo concerniente a la relación laboral;
4. Conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; y, restituir los instrumentos y útiles de trabajo no utilizados;
5. Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima de trabajo y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o compañeras o de la

empleadora o empleador, dentro de los límites y con los derechos establecidos por este código;

6. Cumplir las disposiciones del reglamento interno de trabajo aprobado por la autoridad competente;
7. Dar aviso hasta dentro de las 48 horas siguientes a la o el empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
8. Comunicar a la o el empleador o a su representante los peligros inminentes de daños materiales que amenacen la vida o los bienes del empleador, de los demás trabajadores o trabajadoras, o de terceros;
9. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que la o el trabajador tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
10. Sujetarse a las medidas preventivas de riesgo en el trabajo que impongan las disposiciones normativas dictadas por la autoridad competente y la o el empleador;
11. Observar puntualidad y responsabilidad, así como lealtad para con la o el empleador en el desempeño de su trabajo;
12. En el caso de la trabajadora, comunicar a la o el empleador sobre su estado de embarazo, desde que tenga conocimiento del mismo con el fin de que se precautele la salud y vida de la madre y de su hija o hijo en gestación, debiendo entregar al empleador el respectivo certificado médico emitido por un facultativo; y,
13. Las demás establecidas en este código o en las normas aplicables.

Art. 32.- Prohibiciones a la o el empleador.- Prohíbese a la o el empleador:

1. Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno de trabajo legalmente aprobado;
2. Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración mensual por concepto de multas establecidas en el respectivo reglamento interno de trabajo legalmente aprobado;
3. Obligar a sus trabajadores o trabajadoras a efectuar trabajos sin el debido entrenamiento y capacitación;
4. Exigir a la o el trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
5. Exigir o aceptar de la o el trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
6. Cobrar a la o el trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de la remuneración;
7. Realizar todo acto tendiente para obligar a la o el trabajador a afiliarse o retirarse del sindicato al que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
8. Imponer colectas o suscripciones entre las y los trabajadores;
9. Hacer propaganda política o religiosa entre las y los trabajadores;
10. Sancionar a la o el trabajador con la suspensión del trabajo;
11. Interferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores y trabajadoras;

12. Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a las y los trabajadores que dichas autoridades practicaren;
13. Publicar anuncios de prensa que adviertan la salida de su ex trabajador o ex trabajadora e indicar que no se responsabiliza de los actos que realice, excepto en los casos de agentes vendedores, representantes de ventas, recaudadores o cobradores, y en general, cualquiera sea su denominación, quienes a nombre de un tercero cumplan dichas actividades;
14. Conculcar, mediante cualquier tipo de acción u omisión, el derecho al trabajo de la o el trabajador o ex trabajador; y,
15. Organizar o realizar actos que impidan por cualquier medio, que las y los trabajadores se constituyan en sindicatos.

Art. 33.- Prohibiciones a la o el trabajador.- Prohíbese a la o el trabajador:

1. Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros o compañeras de trabajo o la de terceros, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
2. Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
3. Presentarse al trabajo bajo efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas; o introducir al lugar de trabajo bebidas alcohólicas o cualquier otro tipo de sustancia estupefaciente o psicotrópica;
4. Introducir y portar armas en el lugar de trabajo, a no ser que se cuente con el permiso de la autoridad respectiva y el permiso expreso de la o el empleador;

5. Hacer cualquier tipo de propaganda, colectas o vender objetos o mercancías en el lugar de trabajo durante o fuera de las horas de labor, salvo permiso de la o el empleador;
6. Usar los útiles y herramientas suministrados por la o el empleador con fines distintos del trabajo a que están destinados;
7. Hacer competencia a la o el empleador mediante la elaboración, fabricación o venta de los artículos y servicios iguales o similares a los que la o el empleador produce o brinda, aprovechándose o no de los conocimientos técnicos y/o comerciales del mismo, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo;
8. Suspender las labores sin autorización de la o el empleador, salvo el caso de huelga;
9. Ausentarse o abandonar el trabajo sin causa justificada; y,
10. Fumar o prender fuego en áreas de trabajo o sitios señalados con riesgo de incendio y explosión; así como en los lugares de trabajo determinados por leyes especiales.

CAPÍTULO III

Remuneraciones y beneficios económicos adicionales

Sección Primera

Remuneración y Garantías

Art. 34.- Remuneración.- Para efectos del presente código, remuneración es todo lo que la o el trabajador recibe en contraprestación a los servicios que brinda sea cual fuere su denominación, método de cálculo, o forma de pago sea en dinero, en servicios o en especies, siempre que pueda valorarse en efectivo, inclusive lo que percibiere por

trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la décima tercera, décima cuarta remuneraciones, los servicios de alimentación, vivienda, transporte, programas de formación y capacitación, uniformes y seguros.

Art. 35.- Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General.- Es la mínima cantidad de dinero que la o el trabajador puede percibir en contraprestación por sus servicios, para cubrir sus necesidades básicas.

La Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General será fijada anualmente por el Ministro de Relaciones Laborales a través del Consejo Nacional de Remuneraciones, de conformidad con las normas establecidas en este código.

Cuando no exista consenso entre los representantes de las y los trabajadores y las y los empleadores para fijar el incremento anual de la remuneración básica unificada del trabajador en general, el Ministro de Relaciones Laborales fijará el incremento considerando la inflación proyectada.

Art. 36.- Igualdad de remuneración.- A un trabajo de igual valor, corresponde igual remuneración, sin discriminación por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física, entre otros. Para la determinación de la remuneración se tomará en cuenta factores como especialización, experiencia, complejidad o responsabilidades. Ningún trabajador o trabajadora podrá percibir una remuneración inferior a la Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General o mínima sectorial si labora la jornada completa, o su proporcional en caso de laborar en jornada parcial.

Art. 37.- Inembargabilidad.- Toda remuneración y el beneficio patronal previsional de la o el trabajador serán inembargables. En el caso del pago de pensiones alimenticias

requeridas judicialmente, se autoriza su descuento en la forma y los límites fijados por la Ley de la materia.

Art. 38.- Crédito privilegiado de primera clase.- Todo valor que la o el empleador adeude a la o el trabajador por concepto de remuneraciones, indemnizaciones y pensiones jubilares, será considerado dentro de la prelación de créditos como crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios y tributarios a excepción del pago de pensiones alimenticias.

Art. 39.- Irrenunciabilidad e incesibilidad.- El derecho a la remuneración es irrenunciable y no puede cederse en todo ni en parte, a título gratuito u oneroso, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la Ley.

Art. 40.- Libre disposición.- La o el trabajador dispondrá libremente de su remuneración una vez recibida. Cualquier limitación al ejercicio de este derecho no prevista en este código es nula.

Sección Segunda

Del pago

Art. 41.- Forma de pago.- La remuneración deberá ser pagada directamente a la o el trabajador o a la persona por él designada; se pagará en días y horas hábiles en el lugar donde preste sus servicios, o podrá ser hecha mediante depósito bancario o transferencia bancaria, sin que ello implique un costo asumible por la o el trabajador.

La remuneración se pagará en moneda de curso legal. Se prohíbe el pago con cualquier título de crédito, vales, cupones, y con bienes o servicios que produzca la o el empleador.

Art. 42.- Plazo para el pago.- La remuneración será pagada puntualmente. El plazo para el pago no podrá ser, en ningún caso, mayor a un mes y tratándose de contratos que

por su naturaleza se estipule un plazo menor para el pago, este se hará al menos dos veces al mes.

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

Art. 43.- Estipulación de la remuneración.- El monto de la remuneración se estipulará libremente, pero en ningún caso podrá ser inferior a los montos mínimos establecidos por este código o por el contrato colectivo.

Art. 44.- Anticipo de remuneraciones.- Con cargo a las remuneraciones mensuales que perciban las y los trabajadores, a su pedido los mismos, sin necesidad de justificación previa, podrán solicitar anticipos de una hasta tres remuneraciones mensuales de las que perciban, considerando su capacidad de endeudamiento. En caso de anticipos de hasta tres remuneraciones, el descuento por el anticipo concedido se efectuará mensualmente, de manera prorrateada durante el plazo convenido, pudiendo destinarse hasta el 70% de la decimotercera remuneración para dicho efecto. Los anticipos de hasta una remuneración se descontarán hasta en un plazo de 60 días. La o el trabajador sólo podrá solicitar y mantener vigente al mismo tiempo uno de los dos anticipos enunciados anteriormente.

Art. 45.- Liquidación de Anticipos.- El valor del anticipo, será recaudado al momento de realizar el pago de las remuneraciones, por la o el empleador, dentro del plazo solicitado por la o el trabajador, que no podrá exceder de 12 meses, contados desde la concesión del anticipo, salvo que se estipule un plazo diferente.

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

En el caso de que la o el trabajador termine las relaciones laborales por cualquier motivo, el valor que restare por pagar del anticipo concedido se imputará con lo que le correspondiere por liquidación de haberes, indemnizaciones, compensaciones e incentivos económicos o mediante la ejecución de garantías personales otorgadas para la concesión de los anticipos.

El Ministerio de Relaciones Laborales expedirá el correspondiente Acuerdo para regular los anticipos.

Art. 46.- Remuneración íntegra.- En los días de descanso obligatorio señalados en el Art. 102 de este código, las y los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.

Art. 47.- Acción por colusión en reclamos laborales.- Los acreedores de la o el empleador por créditos hipotecarios o prendarios inscritos, o de obligaciones constituidas con anterioridad a la fecha de iniciación de las acciones laborales, podrán una vez iniciada la acción por colusión y practicada la prueba, previa citación a las y los trabajadores, pedir por estimar ficticios o simulados los reclamos de la o el trabajador a la autoridad de trabajo, que se suspenda la entrega a las o los trabajadores los dineros depositados por el remate.

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

Art. 48.- Remuneración semanal, por tarea y por obra.- Si el trabajo fuere por tarea, o por obra de aquellas que pueden entregarse por partes, tendrá derecho la o el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor. En ningún caso se pagará menos de una remuneración básica unificada del trabajador en general o su parte proporcional.

Bonificaciones adicionales

Art. 49.- Derecho a la décima tercera remuneración.- Las y los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, una bonificación equivalente a la doceava parte del total de la remuneración percibida en el mes, sin que por esta circunstancia pierda su calidad de remuneración adicional.

La remuneración a la que se refiere el inciso anterior, comprende la establecida en el artículo 34 de este código.

A solicitud expresa y por escrito de la o el trabajador del Sector Privado, la o el empleador pagará el valor total de esta bonificación, antes del veinticinco de diciembre de cada año; y, en este caso, si la o el trabajador no completare el año de labor, tendrá derecho a que su empleadora o empleador le cancele el valor equivalente a la doceava parte de la remuneración mensual por la fracción del año laborado.

Art. 50.- Exclusión de la décima tercera remuneración.- El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Seguro Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones establecidas en este código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

Art. 51.- Derecho a la décima cuarta remuneración.- Las y los trabajadores percibirán mensualmente la doceava parte de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General, vigente a la fecha de pago, por concepto de décima cuarta remuneración, sin que por esta circunstancia pierda su calidad de bonificación adicional. Las y los trabajadores que laboren en jornada parcial permanente, recibirán esta bonificación, en proporción al número de horas que laboren.

A solicitud expresa y por escrito de la o el trabajador del Sector Privado, la o el empleador pagará el valor total de esta bonificación, hasta el 15 de marzo de cada año, para la región Costa e Insular; y, hasta el 15 de agosto de cada año para la región Sierra

y Amazónica; y, en este caso, si la o el trabajador no completare el año de labor, tendrá derecho a que su empleadora o empleador le cancele el valor proporcional al tiempo de servicios laborado dentro del período anual.

Art. 52.- Garantías.- Las bonificaciones comprendidas en esta Sección gozarán de las mismas garantías fijadas para la remuneración. Todas las y los trabajadores tienen derecho a percibir estas bonificaciones, sin exclusión alguna.

Sección Cuarta

Utilidades

Art. 53.- Participación de las y los trabajadores en utilidades de la o el empleador.-

La o el empleador sea persona natural o jurídica, esté o no obligado a llevar contabilidad, distribuirá en beneficio de sus trabajadoras o trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas de operación. Para las y los empleadores no obligados a llevar contabilidad, la utilidad líquida de operación será la diferencia entre el ingreso originado en la actividad económica y los costos y gastos que tuvieren relación con el mismo.

Este porcentaje se distribuirá así:

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

El cinco por ciento (5%) restante será distribuido y entregado directamente a las y los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por estas a la o el cónyuge o conviviente en unión de hecho, trabajen o no, los hijos menores de dieciocho años y los hijos con discapacidad de cualquier edad. En caso de trabajar en la misma empresa los cónyuges o convivientes en unión de hecho, estos al igual que sus cargas deberán ser considerados de manera individual para el pago de participación de utilidades.

Cuando ningún trabajador o trabajadora de una empleadora o empleador reportare cargas familiares, el cinco por ciento de participación de utilidades será repartido entre todos las y los trabajadores considerando la proporcionalidad de tiempo trabajado.

Para el reparto del cinco por ciento (5 %) de utilidades, se considerarán las cargas familiares existentes hasta el 31 de diciembre del ejercicio fiscal a que corresponda la participación y el pago de dichas utilidades, que deberán ser debidamente reportadas por la o el trabajador ante la o el empleador, hasta el mes de febrero del año subsiguiente. La entrega se hará directamente a las y los trabajadores o en su defecto a las propias cargas debidamente acreditadas.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional correspondiente al período de tiempo laborado durante el respectivo ejercicio económico. En el caso de contratos con jornadas menores a la ordinaria, se calculará la parte proporcional al tiempo laborado.

Las Leyes de la materia, fijarán los límites de la participación de las y los trabajadores en las utilidades de las empresas de explotación de recursos no renovables.

Art. 54.- Condición previa para el pago de utilidades.- Para que las empresas puedan repartir utilidades a las y los socios o accionistas, deben justificar haber pagado al menos el monto fijado como salario digno, durante todo el ejercicio económico, a la totalidad de las y los trabajadores. Estas empresas están obligadas a entregar la información financiera hacia las y los trabajadores, de manera semestral.

Art. 55.- No tendrán derecho a utilidades.- Las y los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija por concepto de utilidades, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades. Si estos montos fueren menores, tendrán derecho a la diferencia.

En todas las instituciones del Estado, empresas públicas, entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, no habrá pago de utilidades.

Art. 56.- Deducción previa del quince por ciento.- Los porcentajes o valores que las empresas destinen por disposición legal, estatutaria, o por voluntad de los socios a la formación o incremento de reservas legales, estatutarias o facultativas, a participación especial sobre las utilidades líquidas, en favor de directores, gerentes o administradores de la empresa, y a otras participaciones similares que deben hacerse sobre las utilidades líquidas anuales, se aplicarán luego de deducido el quince por ciento correspondiente a participación de utilidades.

Art. 57.- Utilidades para trabajadores y trabajadoras de empresas de actividades complementarias.- Las y los trabajadores de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio.

El valor de las utilidades generadas por la empresa usuaria a que tengan derecho las y los trabajadores de la empresa de actividades complementarias, serán entregadas en su totalidad a la misma, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores y trabajadoras, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarias, dentro del ejercicio fiscal.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo es superior, la o el trabajador solo percibirá estas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las de la usuaria, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos las y los trabajadores. Estas normas serán reguladas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de trabajadoras o trabajadores de empresas que prestan servicios técnicos especializados respecto de las empresas receptoras de dichos servicios. Toda empresa que presta servicios técnicos

especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente insubordinado de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que, por tal razón puedan proporcionar este servicio a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación entre la empresa que presta servicios técnicos especializados y la usuaria de estos servicios, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Para el cálculo en la distribución y el reparto de utilidades a las y los trabajadores, se considerará lo prescrito en el artículo 53 de este código.

Art. 58.- Exoneración del pago de utilidades.- Quedan exonerados del pago de la participación en las utilidades las y los empleadores del servicio doméstico.

Art. 59.- Las utilidades no se considerarán remuneración.- La participación en las utilidades líquidas de las empresas que perciban las y los trabajadores, no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Seguro Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

Art. 60.- Unificación de Utilidades.- Si una o varias empresas son parte de una cadena productiva o de servicios, la o el Ministro de Relaciones Laborales podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

Art. 61.- Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.- Para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomarán como base las declaraciones o liquidaciones que se hagan para el efecto del pago del impuesto a la renta. El Servicio de Rentas Internas, a petición de la o el Director Zonal de Trabajo, o de la o el Inspector de Trabajo, o de las asociaciones o sindicatos de trabajadores o trabajadoras de las respectivas empresas, podrá disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estimare convenientes para la apreciación de las utilidades líquidas. La respectiva organización de trabajadores o trabajadoras delegará un representante para el examen de la contabilidad.

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

Cuando el Servicio de Rentas Internas, luego del proceso de determinación, informe a la o el Director Zonal de Trabajo o a la o el Inspector de Trabajo, que existe una diferencia por concepto de utilidades, la Autoridad de Trabajo competente, dispondrá que en el plazo de setenta y dos horas, la empresa o empleador o empleadora pague a sus trabajadoras o trabajadores las utilidades no repartidas. Si no se cumple con esta disposición, la o el Director Zonal de Trabajo, podrá sancionar con el duplo del monto determinado por concepto de utilidades a favor de las y los trabajadores.

Las utilidades en el caso que la empresa o la o el empleador no les pague, serán para su reconocimiento demandadas por la o el trabajador solo en sede judicial ante los jueces competentes.

Art. 62.- Plazo para pago de utilidades.- La parte que corresponde individualmente a las y los trabajadores por utilidades, se pagará dentro del plazo de quince días contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, liquidación que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año de conformidad con la Ley de la materia en el Servicio de Rentas Internas.

La o el empleador remitirá a la o el Director Zonal de Trabajo o a la o el Inspector de Trabajo, dentro del plazo que el Ministerio de Relaciones Laborales establezca, la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por la o el trabajador, bajo apercibimiento de multa. Además, si requerido la empleadora o empleador por la Autoridad de Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 385 de este código, según la capacidad de la empresa, a juicio de la o el Director Zonal de Trabajo.

Art. 63.- Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por las y los trabajadores, la o el empleador lo depositará en la

cuenta bancaria a órdenes del Ministerio de Relaciones Laborales, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, a fin de cancelar dicho saldo a los titulares, debiendo, además, publicar por la prensa la nómina de las y los trabajadores beneficiarios de este derecho a través de un diario de circulación nacional. Si transcurridos tres años del depósito, la o el trabajador o trabajadores no hubieren efectuado el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos a los que se refiere el artículo 391 de este código.

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

El Ministerio de Relaciones Laborales, publicará por cualquier medio los nombres y apellidos de las personas que deban acercarse a cobrar sus utilidades por el año del ejercicio fiscal correspondiente.

Art. 64.- Sanción por declaración falsa de utilidades.- La o el Director Zonal de Trabajo sancionará con el duplo de las utilidades no declaradas, a la empresa en la que se comprobare, previa determinación del Servicio de Rentas Internas, la falsedad dolosa en los datos respecto a utilidades, o el trabajo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo así, por evasión, simulación o disminución de las mismas.

Entiéndase por simulación, a la alteración de la verdad en base al engaño acerca de la autenticidad o realidad de todo acto jurídico o de hecho, tendiente a perjudicar a las y los trabajadores.

El producto de estas multas se destinará conforme a lo dispuesto en el artículo 391 de este código.

Art. 65.- Impuesto a la renta.- La participación en las utilidades a que tienen derecho las y los trabajadores se considerará como renta.

Art. 66.- Derecho de la o el trabajador a recibir utilidades en acciones.- A solicitud de la o el trabajador, la o el empleador podrá entregar en acciones de la empresa correspondiente, el equivalente al valor total o parcial de las utilidades del ejercicio económico correspondiente, a que tenga derecho la o el trabajador. Las acciones a entregarse a las y los trabajadores, serán a su valor comercial.

En caso de que la o el empleador incumpla con la obligación señalada en el artículo 53 de este código, la o el trabajador podrá pedir al a la o el empleador, por intermedio de la o el Director Zonal de Trabajo, les pague por este concepto con acciones de la compañía empleadora. El procedimiento para la determinación del valor de las acciones para pago de utilidades con acciones de la o el empleador, se expedirá a través del correspondiente acuerdo ministerial.

Art. 67.- Garantías en la participación de utilidades.- La participación en las utilidades de las empresas que perciban las y los trabajadores, tendrán las mismas garantías que tiene la remuneración.

Art. 68.- Facultad de la o el Ministro de Relaciones Laborales relativa al pago de utilidades.- La o el Ministro de Relaciones Laborales absolverá las consultas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades; mismas que por ningún concepto se entenderán como ordenadores de pago.

Sección Quinta

Fondos de Reserva

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

Art. 70.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que la o el empleador deba por concepto del fondo de reserva, serán pagadas mensualmente y entregadas directamente a la o el trabajador de manera prorrateada y proporcional.

A solicitud expresa y escrita de la o el trabajador, la o el empleador depositará mensual o anualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el valor del fondo de reserva, para los efectos determinados en la ley, de conformidad y en los plazos que se determinen en la misma. La o el trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

Art. 71.- Caso de separación de la o el trabajador.- Si la o el trabajador se separa o es separado de su actividad laboral, la o el empleador tendrá la obligación de depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social la parte proporcional de este fondo a la fecha de su salida, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 de este código.

Art. 72.- Garantías para el fondo de reserva.- El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo orden judicial expresa para efectos de pago de pensiones alimenticias adeudadas por la o el trabajador.

Si para recaudar los fondos de reserva la o el trabajador tuviese que proponer acción judicial y la sentencia la aceptare en todo o en parte, la o el empleador pagará el monto correspondiente, más el cincuenta por ciento de recargo en beneficio de la o el trabajador.

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

Art. 74.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba documental el monto de lo adeudado a la o el trabajador por concepto de fondos de reserva no cancelados, se tomará como base para la liquidación el promedio de las remuneraciones del último año de servicio percibidas por la o el trabajador.

Sección Sexta
Fijación Remunerativa

Art. 75.- Remuneración Mínima Sectorial.- Se entenderá por tal, las remuneraciones para los distintos sectores o actividades de trabajo, que perciban las y los trabajadores.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Remuneraciones, establecerá anualmente la remuneración mínima sectorial para las y los trabajadores de cada sector.

La fijación de remuneraciones que realice el Consejo Nacional de Remuneraciones, así como las revisiones de las remuneraciones por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a las remuneraciones de las y los trabajadores sujetos a este código.

Art. 76.- Consejo Nacional de Remuneraciones.- Como organismo técnico del Ministerio de Relaciones Laborales, funcionará el Consejo Nacional de Remuneraciones, conformado de la siguiente manera:

- a) La o el Subsecretario de Empleo, quien lo presidirá;
- b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, Comercio, Agricultura, Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- c) Un representante de las Confederaciones Sindicales de Trabajadoras o Trabajadores legalmente reconocidas.

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

Art. 77.- Procedimiento de revisión de la remuneración del sector privado.-

Corresponde al Consejo Nacional de Remuneraciones la fijación anual de la Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General del sector privado.

Si el Consejo Nacional de Remuneraciones no adoptare una resolución por consenso en la reunión que se convoque para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, la o el Ministro de Relaciones Laborales la fijará considerando parámetros técnicos y el incremento por equidad establecido por la entidad competente, tendiente a alcanzar el “Salario Digno”.

Alcanzado el “Salario Digno”; cuando se requiera futuros incrementos, si el Consejo Nacional de Remuneraciones no llegare a un acuerdo y corresponda hacerlo a la o el Ministro de Relaciones Laborales, este deberá fijarlos aplicando nuevamente parámetros técnicos que indique la entidad competente.

Art. 78.- Política de Remuneraciones de las y los trabajadores del Sector Público.-

Corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales, determinar la política para establecer las remuneraciones de las y los trabajadores del sector público sujetos al Código Orgánico de Relaciones Laborales. El Ministerio de Relaciones Laborales fijará tales remuneraciones precautelando la debida capacidad adquisitiva y en base a la disponibilidad de recursos públicos, determinando los techos remunerativos aplicables a las y los trabajadores que prestan sus servicios en dicho sector.

Art. 79.- Salario Digno.- El salario digno mensual es el que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, y corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar. El costo de la canasta básica familiar y el número de perceptores del hogar serán determinados por el organismo rector de las estadísticas y censos nacionales oficiales del país, de manera anual, lo cual servirá de base para la determinación del salario digno establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si una o un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

- a) La remuneración mensual;
- b) La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en este código;
- c) La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en este código;
- d) Las comisiones variables que pague la o el empleador a las y los trabajadores que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e) El monto de la participación de la o el trabajador en utilidades de la empresa de conformidad con este código, divididas para doce;
- f) Los beneficios adicionales percibidos en dinero por la o el trabajador por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por la o el empleador a sus trabajadores o trabajadoras; y,
- g) Los fondos de reserva.

En caso de que la o el trabajador haya laborado por un período menor a un año, el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

Art. 80.- Atribuciones del Consejo Nacional de Remuneraciones.- Corresponde al Consejo Nacional de Remuneraciones asesorar a la o el Ministro de Relaciones Laborales en la fijación de las Remuneraciones y en impulsar a través de sus políticas, el cambio de la relación capital trabajo, para que las empresas no sustenten su utilidad en remuneraciones bajas y precautelando el empleo, de conformidad con el artículo 77 de este código.

Art. 81.- Reglamento del Consejo Nacional de Remuneraciones.- La o el Ministro de Relaciones Laborales emitirá el acuerdo ministerial correspondiente para el funcionamiento del Consejo Nacional de Remuneraciones.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, descansos obligatorios y vacaciones

Sección Primera

Jornadas de Trabajo

Art. 82.- De la Jornada Ordinaria de Trabajo.- La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual la o el trabajador está a disposición de la o el empleador. La jornada ordinaria de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

Art. 83.- Jornada Parcial Permanente.- Podrá estipularse la prestación de servicios lícitos y personales en jornadas permanentes de menor duración de la jornada ordinaria, es decir, por jornadas parciales permanentes, garantizando por lo menos un día calendario de descanso a la semana, y su remuneración se fijará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponda al mismo trabajo laborado en jornada completa. Igual proporcionalidad se observará con los restantes beneficios de ley, salvo la decimotercera remuneración y las vacaciones, cuyo cálculo se lo hará de conformidad con lo que establecen los artículos 49 y 106 de este código.

Art. 84.- Jornada prolongada de trabajo.- La o el empleador podrá establecer, en razón de la naturaleza del trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias o más de cinco jornadas en la semana, siempre que no se supere el máximo de 40 horas semanales establecidas en el artículo anterior, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en cualquiera de los siete días de la semana, pero destinando al menos 24 horas consecutivas de descanso.

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

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

Las horas que exceda el límite de las cuarenta horas semanales, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 93 de este código.

Art. 85.- Jornada Continua de Trabajo.- Se podrá establecer jornadas continuas mensuales de trabajo, siempre y cuando se consideren cuarenta y ocho horas de descanso por semana, que deberán ser concedidas a la o el trabajador de manera acumuladas dentro del mismo mes.

En las jornadas continuas de trabajo que se ejecuten durante los siete días de la semana, no habrá recargo alguno, si no se excede las ciento sesenta horas al mes. La jornada diaria en ningún caso podrá superar las doce horas.

En caso de exceder el número de horas de trabajo señaladas en el inciso anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 93 de este código.

Art. 86.- Autorización.- La autorización para establecer la jornada ordinaria prolongada o la jornada continua deberá ser solicitada por la o el empleador a la o el Coordinador Provincial de la respectiva jurisdicción del lugar en el que se ejecute el trabajo, con al menos el plazo de quince (15) días de anticipación a la fecha propuesta para la implementación de la jornada prolongada o continua.

Art. 87.- Jornadas Reducidas de Trabajo.- La jornada reducida de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco (5) días a la semana.

Las jornadas reducidas de trabajo serán:

- a) Para el trabajo en el subsuelo, en la que solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y recargos correspondientes, a excepción de lo dispuesto en el artículo 214 de este código;
- b) Para el trabajo de las y los adolescentes, considerando lo dispuesto en el artículo 230 de este código;
- c) La de la madre lactante, cuando se cumpla el presupuesto del artículo 227 de este código;
- d) Para el trabajo de operadores u operadoras de centro de llamadas o call center; y,
- e) Los demás casos que determine la ley.

El Ministerio de Relaciones Laborales, previa consulta a las comisiones sectoriales, y en su ausencia, a las organizaciones de trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores más representativas cuando existan; y, con el informe técnico de la Autoridad de trabajo competente, determinará las demás industrias o sectores donde la jornada deba ser reducida, para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo físico excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres; y fijará el número de horas de labor, no siendo posible en estos casos laborar horas suplementarias ni extraordinarias.

Art. 88.- Jornada de trabajo en horario nocturno.- La jornada de trabajo en horario nocturno es la que se realiza entre las 19H00 horas y las 06H00 horas del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento (25%).

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

Art. 89.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas.

Art. 90.- Exhibición de horarios de trabajo.- En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para las y los trabajadores, así como el de los servicios de turno, cuando los hubiere, debidamente aprobado y registrado por la o el Director Zonal de Trabajo.

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

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

Art. 91.- Pérdida parcial de la remuneración.- La o el trabajador que faltare injustificadamente a media jornada continua de trabajo en el curso de la semana, la o el empleador podrá descontarle el pago de un día de trabajo, y si faltare injustificadamente a una jornada completa de trabajo en la semana, le descontará el pago de dos días de labor.

Tanto en el primer caso como en el segundo, la o 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 comprobada, y no excediere de los plazos máximos permitidos por la Ley.

Art. 92.- Cómputo de trabajo efectivo.- Para efectos del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo, desde que la o el trabajador registra su

ingreso a su lugar de trabajo hasta el registro de su salida. No se computa como tiempo de trabajo efectivo los recesos o descansos de la o el trabajador.

Sección Segunda

Horas Suplementarias y Extraordinarias

Art. 93.- Horas suplementarias de trabajo.- Por convenio entre las partes, la jornada de trabajo podrá exceder del límite fijado en el artículo 82 de este código, para lo cual se observarán las siguientes disposiciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de quince en la semana;
2. Si tuvieran lugar durante el día o hasta las veinte y cuatro horas (24H00), la o 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 veinte y cuatro horas y las seis horas (24H00 y las 06H00), la o el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo;
3. Las horas suplementarias de trabajo que se ejecuten en días sábados, domingos o de descanso obligatorio deberán ser pagadas con el ciento por ciento de recargo;
4. El cálculo para determinar el valor de la hora, se efectuará dividiendo la remuneración mensual que perciba la o el trabajador que labore la jornada ordinaria para doscientos cuarenta horas. A este resultado se le deberá multiplicar, según corresponda, el valor de las horas y aplicar el recargo correspondiente. Para el cálculo del valor hora del contrato de jornada parcial permanente se deberá dividir la remuneración que percibiría la o el trabajador si laborara la jornada ordinaria de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales dividido para doscientos cuarenta (240) horas, y este resultado se multiplicará por el número de horas suplementarias o extraordinarias y aplicar el recargo correspondiente; y,

5. 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 del numeral 2 de este artículo. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno.

Art. 94.- Prohibición.- Salvo expresa disposición legal, ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.

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

Art. 95.- Horas Extraordinarias de Trabajo.- Horas extraordinarias son aquellas que se ejecutan fuera de la jornada ordinaria y suplementaria de trabajo, y en días de descanso obligatorio, en las que la o el trabajador estará obligado a laborar, sea por la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, su destrucción, apremio de un accidente inminente; o, en general, por todo caso fortuito o de fuerza mayor que demande atención impostergable de la o el trabajador. Para el trabajo en horas extraordinarias no es necesario que preceda autorización de la o el Inspector de Trabajo; y, cuando se tratare de la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, su destrucción o apremio de un accidente inminente, la o el empleador estará obligado a comunicar a la o el Inspector de Trabajo, máximo 24 horas después de la finalización de la condición de peligro o el accidente, que motivó la jornada extraordinaria.

El trabajo en horas extraordinarias deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño, peligro o circunstancias de orden especial que las justifiquen, y

cuando el trabajo en horas extraordinarias no obedezca a la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento, su destrucción o apremio de accidente inminente, bajo ninguna causa podrá exceder de las 60 horas mensuales. La contravención de esta prohibición, se sancionará de conformidad con lo estipulado en el artículo precedente.

La remuneración de las horas extraordinarias se pagará con el cien por ciento de recargo: para cuyo cálculo se aplicará lo dispuesto en el artículo 93 numeral 4) de este código.

Art. 96.- Recuperación de horas de trabajo.- Cuando por causas accidentales, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadoras o empleadores y trabajadoras o trabajadores se interrumpiere el trabajo, la o el trabajador tendrá la obligación de acudir a laborar fuera de su horario normal de trabajo, sin que se considere a este tiempo como horas suplementarias o extraordinarias.

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

- a) Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes, por el número y el monto de la remuneración, al del período de interrupción;
- b) Si la o el empleador mantuviere a las y los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias o extraordinarias, de conformidad con lo prescrito en el artículo 93 de este código;
- c) La o el trabajador que no quisiere sujetarse al tiempo de recuperación del trabajo interrumpido, devolverá a la o el empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente a este lapso; y,

- d) Una vez cumplido el tiempo de recuperación, la o el empleador tendrá la obligación de comunicar a la o el Inspector de Trabajo mediante un informe en el que se detallará la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

Art. 97.- Trabajadoras y trabajadores de confianza.- Para los efectos del pago de la remuneración, no se considerará como horas suplementarias y extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria, cuando las y los trabajadores ejecuten funciones de confianza, siempre que su remuneración no sea inferior a seis (6) remuneraciones básicas del trabajador en general. Sin embargo y por excepción previa inspección por la autoridad de trabajo, se podrá determinar puestos de confianza en virtud de las actividades que realicen y no por concepto de remuneración.

Sección Tercera

Descansos Obligatorios

Art. 98.- Descanso forzoso.- Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de la naturaleza de los servicios que se prestan o bienes que se produzcan, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días se considerarán dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo designarse otro tiempo igual de la semana para el descanso.

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

Art. 99.- Duración del descanso.- El descanso de que trata el artículo anterior lo gozarán a la vez todos las y 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. 100.- Descanso semanal remunerado.- El descanso semanal forzoso será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra diaria correspondiente a dos días, de acuerdo con la naturaleza de la labor o industria.

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

Art. 101.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.- En los días y horas de descanso obligatorio la o el empleador no podrá exigir a la o el trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 95 de este código, o que sea de mutuo acuerdo entre las partes y con el recargo establecido en este código.

Art. 102.- Días de descanso obligatorio.- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, lunes y martes de carnaval, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

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

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

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

La o el Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo en días que no son de descanso obligatorio, jornada que será compensada de conformidad con lo que disponga en el decreto ejecutivo y sin que por ningún concepto implique un recargo a favor de la o el trabajador.

Art. 103.- Pago en caso de licenciamiento.- Cuando por razón de cualquier festividad no determinada en el artículo anterior, la o el empleador licenciare a las y los trabajadores, estará obligado a pagarles la remuneración de ese día, como si el trabajo se hubiere realizado, a menos que entre empleadora o empleador y trabajadora o trabajador hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo, pues en tal caso nada deberá el primero al segundo por este concepto.

Sección Cuarta

Vacaciones

Art. 104.- Vacaciones anuales.- Todo trabajadora y trabajador tendrá derecho, luego de un año de trabajo continuo, a gozar de un período ininterrumpido de quince (15) días de descanso, incluidos los días no laborables.

Las o los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o a la o el mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, o a que se les pague en dinero los días de vacaciones adicionales. Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, y será facultad de la o el empleador la elección entre los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero.

La o el trabajador recibirá por adelantado el pago correspondiente al período de vacaciones, que se liquidará de conformidad con lo establecido en el Art. 107 de este código.

Art. 105.- Días de permiso con cargo al período de vacaciones.- La o el empleador, a petición de la o el trabajador, podrá conceder días de permiso con cargo al período de

vacaciones anual vigente o acumulado en cualquier momento del año, cuyo valor será descontado al momento de la liquidación por el pago de vacaciones. Para el cálculo del descuento, un día de permiso con cargo a vacaciones equivaldrá a uno coma treinta y seis (1,36) días, que resulta de dividir los días de descanso obligatorio para los días hábiles en un período anual de vacaciones, considerando la parte proporcional de los días de descanso obligatorio inmersos dentro del período anual normal de vacaciones.

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

Art. 106.- Liquidación para pago de vacaciones.- La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por la o el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado a la o el trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesorio que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 34 de este código.

Art. 107.- Compensación por vacaciones.- Si terminare la relación laboral antes de cumplir el período para tener derecho a gozar de las vacaciones anuales, la o el trabajador tendrá derecho a que se le liquide y pague en dinero la parte proporcional al tiempo laborado en dicho período, liquidado de conformidad con lo previsto en el artículo anterior.

Art. 108.- Vacaciones anuales irrenunciables.- Los quince días de vacaciones anuales constituyen un derecho irrenunciable que no puede ser compensado con su valor en dinero. Ningún contrato de trabajo podrá terminar sin que la o el trabajador con derecho a vacaciones las haya gozado, salvo lo dispuesto el artículo 109 y en el inciso segundo del artículo 110 de este código.

Art. 109.- Acumulación de vacaciones.- La o el trabajador tendrá la facultad de acumular hasta por dos años consecutivos una parte de sus vacaciones, a fin de gozarlas en el tercer año, siempre que al menos goce de la mitad de las mismas en el período correspondiente con el objeto de preservar su salud.

Art. 110.- Postergación de vacación por la o el empleador.- Cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil reemplazar a la o el trabajador, la o el empleador tendrá la facultad de conceder únicamente la mitad de los días de vacaciones anuales y acumular los días restantes para que la o el trabajador las goce de conformidad con el artículo anterior.

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

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

Art. 111.- Derechos de profesores particulares.- Las y los profesores que presten servicios en establecimientos particulares de educación, gozarán de las vacaciones y demás derechos que les corresponda según las leyes especiales, en todo cuanto les fuere a ellos favorable.

Sección Quinta

Permisos o licencias especiales

Art. 112.- Licencias remuneradas.- La o el empleador está obligado a conceder licencia o permiso con derecho a remuneración, a la o el trabajador que, previo aviso y justificación, se ausente o deje de concurrir ocasionalmente a su lugar de trabajo, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) Por enfermedad no profesional que determine imposibilidad física o psicológica, enfermedad catastrófica o accidente grave, debidamente certificado, que le

impida a la o el trabajador la realización de sus labores, tendrá derecho a la remuneración completa por los tres primeros días; y, al veinte y cinco por ciento (25%) de la misma hasta por sesenta (60) días. Pasado este plazo la o el trabajador tendrá licencia no remunerada hasta completar un año.

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

- b) Por enfermedad profesional la o el trabajador y la o el empleador se sujetarán a las disposiciones contenidas en la ley respecto de la seguridad social;
- c) Dos horas diarias para rehabilitación en caso de prescripción médica hasta por treinta (30) días;
- d) Por maternidad, toda trabajadora tiene derecho a una licencia de doce semanas por el nacimiento de su hija o hijo, con remuneración completa, salvo lo determinado en la ley respecto de la seguridad social; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de este, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública. En dicho certificado se hará constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo;
- e) Por paternidad, el trabajador tiene derecho a licencia por el plazo de diez (10) días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se extenderá la licencia por paternidad por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia por veinte y cinco (25) días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por una o un facultativo de la entidad en materia de seguridad social y a falta de este, por otra u otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública.

En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;

- f) La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia por quince (15) días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;
- g) La trabajadora o trabajador tendrá derecho hasta veinte y cinco días de licencia para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;
- h) Por fallecimiento de la o el cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad de la o el trabajador por cinco días; y, de los parientes de segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la o el trabajador, por tres días;
- i) Para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la o el trabajador, debidamente justificado con la denuncia respectiva, hasta por tres días;

- j) Por matrimonio, tres días hábiles continuos en total, pudiendo solicitarla antes o después de la celebración del matrimonio civil o eclesiástico;
- k) Por permiso sindical, de al menos cuatro días durante el mes no acumulables, salvo pacto en contrario, y hasta a tres dirigentes simultáneamente; y,
- l) Por accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida hasta por ocho días.

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

Art. 113.- Licencias no remuneradas.- La o el empleador está obligado a dar licencia sin remuneración a la o el trabajador, por las causas siguientes:

- a) Hasta noventa días plazo, a la o el trabajador que se encuentre detenido y siendo investigado por el cometimiento de una infracción. En este caso, los aportes personales y patronales al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la o el trabajador, serán cubiertos por la o el empleador con cargo a restitución por parte de la o el trabajador, una vez que se reincorpore, o podrán ser descontados por la o el empleador, luego de terminado el plazo señalado en este literal;
- b) Cuando las y los trabajadores ecuatorianos acudan al servicio militar y mientras este dure. El empleador está obligado a recibir a la o el trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de incorporarse al servicio, siempre que el trabajador se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento.

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

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

Las y los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con multa de diez (10) a veinte (20) remuneraciones básicas del trabajador en general, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

- c) Por accidente o enfermedad grave de los parientes hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, por un tiempo límite de tres días;
- d) Para participar como candidata o candidato de elección popular, desde la fecha de inscripción de su candidatura hasta el día siguiente de las elecciones; en caso de ser electo la relación laboral continuará hasta el día anterior a su posesión;
- e) A las y los trabajadores representantes de los sindicatos de trabajadoras y trabajadores a la que pertenezcan para que desempeñen comisiones de la misma, siempre que den aviso oportuno a la o el empleador de al menos un día, el tiempo de la licencia será igual al tiempo que dure la comisión; y,
- f) Conceder permiso o licencia hasta por un año a la o el trabajador que, teniendo más de tres años de actividad laboral en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadoras o trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

TÍTULO II

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Naturaleza Contractual

Sección Primera

Capacidad para contratar

Art. 114.- Contrato individual de Trabajo.- Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito en virtud del cual la o el trabajador se compromete para con la o el empleador, las o los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo relación de dependencia económica y subordinación jurídica, que implica la dirección para la ejecución del trabajo y el cumplimiento de órdenes, disposiciones, reglas y normas, a cambio de una remuneración fijada por el convenio de las partes, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 115.- Capacidad para contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todas las personas que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Las y los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo en calidad de trabajadoras o trabajadores, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración, de conformidad a lo establecido en la Constitución de la República, este código y otras normas de la materia, así como las personas privadas de la libertad de conformidad con el artículo 243 de este código.

Sección Segunda

Efectos del Contrato de Trabajo

Art. 116.- 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. El contrato de trabajo obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven según la Ley y la costumbre. Todo aquello que se acuerde contra cualquier disposición de este código, se entenderá como no escrito.

Art. 117.- Divergencias entre las partes.- En caso de divergencias entre empleadora o empleador y trabajadora o trabajador respecto de la remuneración acordada o de la clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, dichos hechos se determinarán, por la última remuneración completa percibida por la o el trabajador, y por las funciones, obra o servicios prestados durante el último mes.

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

Art. 118.- Derechos exclusivos de la o el trabajador.- La o el empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por la o el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero la o el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

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

Sección Tercera

Clasificación y Tipo de Contratos de Trabajo

Art. 119.- Clasificación de los Contratos de Trabajo.- Los contratos de trabajo pueden ser:

- a) En razón de su forma el contrato puede ser expreso o tácito. El contrato expreso puede ser escrito o verbal;
- b) Por el tipo de pago: por remuneración, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por su duración: a plazo fijo, a plazo excepcional, a plazo indefinido, de temporada y eventual continuo o discontinuo;
- d) Por su ejecución: de obra cierta y a destajo;

- e) Por el lugar en el que se realiza el trabajo: Contrato de enganche dentro y fuera del país; y,
- f) Por la duración de la jornada: Contrato de jornada completa y contrato de jornada parcial permanente continua o discontinua.

Art. 120.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando la o el empleador y la o el trabajador convienen las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de contrato, se considera como relación de trabajo tácita, toda relación en la cual la o el trabajador desarrolle labores a favor de la o el empleador, y se presenten los elementos constitutivos del contrato de trabajo.

Art. 121.- Contratos escritos.- El contrato de trabajo deberá ser celebrado por escrito, especialmente en los siguientes casos:

- a) Los a destajo;
- b) Los contratos en los que se estipule jornadas diferentes a la jornada ordinaria de trabajo;
- c) Los eventuales continuos y discontinuos, de temporada, los de plazo fijo y los de plazo fijo excepcional;
- d) Los contratos de regímenes especiales de trabajo;
- e) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años y con personas privadas de la libertad; y,
- f) En general, los demás que se determine en la ley.

La falta de celebración por escrito de estos contratos, será sancionada por la o el Inspector de Trabajo, con multa, que se le impondrá al empleador, equivalente a cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general.

Art. 122.- Autoridad competente y registro.- Los contratos de trabajo deberán ser registrados por la o el empleador ante la autoridad administrativa de trabajo con jurisdicción en el lugar en el que preste sus servicios la o el trabajador, dentro de los quince (15) días siguientes a la suscripción; y, en el caso de ser observada alguna de sus cláusulas, tendrá quince días plazo adicionales, para enmendar dichas observaciones. Los contratos constarán en un libro especial, pudiéndose conferir copia certificada de los mismos en cualquier momento y a la persona que lo solicite.

El incumplimiento de la obligación señalada en el inciso anterior, será sancionado por la autoridad de trabajo competente, con multa que se le impondrá a la o el empleador, equivalente a cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de retraso en el registro, con multa del cinco (5%) por ciento de la remuneración básica unificada del trabajador en general, por mes de retraso y hasta un máximo de cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general; sanciones que no le relevan a la o el empleador de la obligación del registro del contrato de trabajo.

La o el trabajador en general y la o el trabajador adolescente en particular, podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con el juramento deferido.

Siempre que las partes contratantes, por mutuo acuerdo convengan en modificar las condiciones contractuales esenciales del contrato de trabajo, esto es: cambios de puesto o de funciones, cambios de jornada u horarios de trabajo, cambios de lugar de trabajo, deberán suscribir un adendum al contrato principal de trabajo que hayan celebrado inicialmente, mismo que se registrará conforme lo dispuesto en este artículo. No podrá convenirse condiciones que vayan en detrimento o perjuicio de la o el trabajador, tales como disminución en la remuneración o cambio de funciones para las cuales, no esté preparado la o el trabajador.

Art. 123.- Requisitos del contrato escrito.- En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- 1) La identificación de las partes que contratan;
- 2) La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
- 3) La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
- 4) El valor y la forma de pago de la remuneración;
- 5) Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- 6) Tiempo de duración del contrato;
- 7) Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo o lugar en donde debe reportarse la o el trabajador;
- 8) Lugar y fecha de celebración; y,
- 9) Los demás acuerdos convenidos por las partes.

Art. 124.- Contrato a plazo fijo.- Se podrá celebrar contratos de trabajo cuya vigencia podrá ser convenida en un plazo determinado o fijo, no renovable, y que no sea menor a un año, ni mayor a dos años. Para la terminación del contrato a plazo fijo deberá preceder una notificación por parte de la o el empleador a la o el trabajador de conformidad a lo dispuesto en el artículo 259 de este código, caso contrario, la relación laboral continuará bajo la figura del contrato a plazo indefinido.

Art. 125.- Contrato a plazo indefinido.- Se podrán celebrar contratos a plazo indefinido de forma verbal, tácita o por escrito.

Se entenderá que se trata de un contrato a plazo indefinido, además, cuando, debiendo haber sido celebrado un contrato por escrito, de conformidad con este código, se haya omitido esa formalidad, o cuando la o el empleador no haya notificado con la terminación del contrato a plazo fijo conforme lo dispuesto en el artículo anterior.

Los contratos celebrados a plazo indefinido o los contratos en los que no se ha determinado plazo o vigencia, se los entenderá como estables o permanentes, y en ningún caso podrán transformarse en contratos a plazo fijo, debiendo considerarse a tales trabajadoras o trabajadores para los efectos de este código como estables o permanentes.

Art. 126.- Período a prueba.- En todo contrato a plazo fijo o indefinido, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el plazo convenido. Tal período de prueba no podrá señalarse sino una sola vez entre las mismas partes y deberá siempre constar por escrito.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por terminado libremente el contrato, sin derecho a reclamo por indemnización.

La o el empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadoras o trabajadores con contrato supeditados a período de prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadoras o trabajadores. Sin embargo, las o los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio. Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todas las y los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadoras o trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadoras o trabajadores del porcentaje arriba

indicado, pasen a ser trabajadoras o trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Art. 127.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos individuales de trabajo que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los contratos colectivos y los usos y costumbres del lugar, de la industria o trabajo de que se trate.

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

Art. 128.- Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los contratos individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos.

Art. 129.- Excepción de notificación de terminación contractual.- No será indispensable notificar con la terminación de la relación laboral en los siguientes contratos:

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

Art. 130.- Contratos eventuales.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración del mismo.

También se podrá celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales de la o el empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días y en estos casos la remuneración que se pague, tendrá un incremento del treinta y cinco por ciento (35%) del valor hora de la Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General o de la mínima sectorial al que corresponda la actividad de la o el trabajador, rubro que será considerado para el pago de las remuneraciones adicionales y vacaciones. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios de la o el trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

La o el empleador no estará obligado a pagar el incremento del treinta y cinco por ciento (35%) de la remuneración, cuando se trate de trabajadoras o trabajadores que reemplacen por motivos de licencia, maternidad, enfermedad o vacaciones, salvo que esta circunstancia se prolongue por más de doce meses. La relación se mantendrá por el tiempo necesario hasta que se reincorpore la o el trabajador al cual se reemplaza.

En los contratos de trabajo eventuales discontinuos, que necesariamente se celebrarán por escrito y por una sola vez, dentro del período anual de contratación, se señalará expresamente las circunstancias especiales que motivan la contratación de trabajadoras o trabajadores, los días y horarios de labores y la determinación exacta del plazo de la contratación, que en ningún caso podrá ser mayor de ciento ochenta (180) días dentro de un período de trescientos sesenta (360) días, plazo a cuyo vencimiento, terminará el contrato sin que se requiera formalidad alguna, ni aun, la suscripción del acta de finiquito, siendo necesario únicamente que en el rol de pagos se desglosen todos los rubros a los que la o el trabajador tiene derecho. De mantenerse la relación laboral, se entenderá a la misma como de plazo indefinido.

Ninguna empleadora o empleador podrá mantener simultáneamente más de un veinte por ciento (20%) del total de sus trabajadoras o trabajadores bajo modalidad de contrato eventual discontinuo, y, si por cualquier razón se excediere el porcentaje indicado, automáticamente se entenderán como contratos a plazo indefinido el porcentaje excedente de trabajadoras o trabajadores en orden cronológico de contratación.

Art. 131.- Contratos de Temporada.- Son contratos de temporada aquellos que, en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleadora o empleador y una trabajadora o trabajador o grupo de trabajadoras o trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos, periódicos o acíclicos y en este último caso previa autorización de la o el Inspector de Trabajo, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida esta, como el derecho de las y los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no fueren llamados.

Corresponde a la autoridad competente, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos y determinar la sanción correspondiente en el caso de reconocer el abuso o simulación de éstos contratos.

Art. 132.- Contrato de Plazo Fijo Excepcional.- Se podrá celebrar contratos de trabajo a plazo fijo de duración menor a un año y máximo de hasta tres años, y en caso de proyectos estratégicos del Estado hasta un máximo de cinco años, cuando la o el empleador haya suscrito un proyecto con un tercero supeditándose el plazo del contrato de trabajo al tiempo de duración de dicho proyecto; pero siendo necesario, a la terminación de la relación laboral, que la o el empleador notifique a la o el trabajador, de conformidad a lo establecido en el artículo 259 de este código. El Ministerio de Relaciones Laborales expedirá el correspondiente acuerdo ministerial para su reglamentación.

En esta clase de contrato de trabajo deberá adjuntarse, para su registro, copia del contrato civil o mercantil que haya suscrito la o el empleador, en el que claramente se determine el tiempo de duración del proyecto.

El objeto del contrato civil o mercantil al que se hace referencia en los incisos precedentes no podrá incluir actividades propias del objeto social o actividad económica de la o el contratante, y no se podrá celebrar con personas naturales o jurídicas relacionadas con la o el contratante.

Art. 133.- Contratos por obra cierta.- El contrato es por obra cierta, cuando la o el trabajador de manera directa e individual, toma a su cargo la ejecución de una labor determinada, específica e individualizada, ajena a las actividades habituales del empleador, por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla, no pudiendo superar los cuarenta y cinco días.

Art. 134.- Contrato a destajo.- El contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor, sin que pueda ser menor al básico mensual o su proporcional.

Art. 135.- Contrato de trabajo para prestar servicios en lugar diverso al lugar de residencia de la o el trabajador.- Cuando el contrato de trabajo se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de las y los trabajadores o en diferente provincia, se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo de la o el empleador. Tales contratos deberán ser registrados ante la autoridad de trabajo del lugar donde sea la residencia habitual de la o el trabajador.

TÍTULO III

REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Trabajo en Domicilio y Teletrabajo

Art. 136.- Trabajo en domicilio.- Trabajo en domicilio es aquel que ejecuta la o el trabajador desde el lugar de su residencia o desde un lugar libremente elegido por él, por cuenta de otro u otros y bajo su subordinación, pero sin vigilancia ni supervisión inmediata de quien le encarga el trabajo; utilizando equipos, materiales u otros elementos propios o suministrados por la o el empleador, cumpliendo con un horario y jornada de trabajo.

No está comprendida en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico, trabajo familiar o trabajo insubordinado.

Art. 137.- Empleadoras o empleadores en el trabajo en domicilio.- Son empleadoras o empleadores para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo en domicilio, las y los fabricantes, comerciantes, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen la remuneración a destajo, por obra o en otra forma.

Si una persona natural o jurídica, con cierta regularidad o habitualmente, vende materias primas a otra para que esta las transforme o confeccione en su domicilio o taller, para posteriormente vender dicho producto a la misma persona, para los efectos legales, se la considerará empleador a domicilio.

La o el empleador en domicilio deberá registrarse como tal ante la autoridad de trabajo competente, con la presentación de la documentación que determine su identificación, el tipo de labores que serán objeto de los contratos de trabajo en domicilio y la forma de ejecutarse el mismo.

Art. 138.- Registro de trabajadoras o trabajadores.- La o el empleador mantendrá obligatoriamente un registro de todos las y los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, registro que contendrá la información actualizada de las y los trabajadores, sus domicilios, la naturaleza del trabajo encomendado, la especificación de la cantidad de los materiales entregados a la o el trabajador y el valor de los mismos, así como la remuneración que han de percibir. Este registro podrá ser solicitado por la o el Inspector de Trabajo para su examen en días y horas hábiles cada vez que lo juzgue necesario.

Art. 139.- Fijación de Remuneraciones Mínimas Sectoriales.- Las comisiones sectoriales fijarán las remuneraciones mínimas sectoriales por día o por obra, para las y los trabajadores a domicilio, no pudiendo este, ser inferior a la remuneración básica unificada del trabajador en general.

Art. 140.- Teletrabajo.- El teletrabajo es el trabajo en domicilio que la o el trabajador realiza mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, a través de medios proporcionados por la o el empleador y con los cuales este mantiene la conexión, permitiéndole ejercer el control y la supervisión de las labores que realiza la o el trabajador.

El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria por las partes con posterioridad. En ambos casos, la o el empleador entregará a la o el trabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e informaciones relevantes, tales como el departamento al cual está adscrito la o el trabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.

El paso al régimen del teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no altera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

Art. 141.- Contenido del contrato de teletrabajo.- El contrato de teletrabajo deberá celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el artículo 123 de este código, los siguientes:

- a) La especificación acerca de la propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará la o el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere;
- b) La identificación de la unidad o departamento de la empresa o empleador a la que pertenece la o el trabajador; y,
- c) La identificación del superior jerárquico u otro interlocutor del empleador con quien la o el trabajador deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios.

Art. 142.- Condiciones de trabajo.- Las y los trabajadores bajo este régimen, gozarán de los mismos derechos de las y los trabajadores que realizan labores comparables y que trabajan en los locales de la empresa o de la o el empleador. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

La o el empleador está obligado a tomar medidas para prevenir el aislamiento de la o el trabajador en relación con las otras trabajadoras o trabajadores que laboran dentro de los locales de la empresa, así como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros de trabajo, informarle sobre las directrices que imparta, y permitirle el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las y los trabajadores.

Art. 143.- Confidencialidad.- La o el empleador es responsable de tomar las medidas apropiadas, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la o el trabajador.

La o el empleador debe informar a la o el trabajador acerca de la legislación y reglamentos de trabajo que contengan normativas referentes a la protección de datos, debiendo comunicar especialmente sobre la limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas.

Art. 144.- Respeto a la intimidad de la o el trabajador.- Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de la o el trabajador, la o el empleador está en la obligación de respetar la intimidad de este y su familia, pudiendo únicamente realizar visitas al lugar, dentro del horario de trabajo de la empresa, y en presencia de la o el trabajador.

Art. 145.- Equipamiento.- La o el empleador está obligado a facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos del equipamiento necesario para el teletrabajo.

La o el trabajador deberá cuidar los equipos y material facilitados por la o el empleador, utilizándolos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo.

Art. 146.- Visitas.- Las autoridades competentes a petición de la o el trabajador, podrán acceder al lugar del teletrabajo, con la finalidad de verificar el cumplimiento de las normativas en materia laboral. Esta visita deberá ser practicada, en el horario de trabajo de la empresa.

Art. 147.- Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo de la o el trabajador de teletrabajo no podrá exceder los límites impuestos por este código y el contrato de trabajo. La carga laboral será equivalente y comparable a la de las y los trabajadores que se desempeñan en los locales de la empresa y salvo autorización expresa de la o el empleador, no se permite el trabajo en horas suplementarias.

El horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.

Art. 148.- Derechos colectivos.- Las y los trabajadores bajo estos regímenes, tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadoras o trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO II

Trabajo de Agentes de Comercio y Corredores de Seguro

Art. 149.- Agentes de comercio o agentes viajeros.- Son agentes de comercio o agentes viajeros las y los trabajadores que, a nombre y por cuenta de terceras personas, sean naturales o jurídicas, cuya actividad económica principal sea el comercio, realizan operaciones comerciales de compra y venta de mercaderías, bienes y servicios, por una retribución acordada. Las o los agentes de comercio, agentes viajeros y los agentes corredores de seguros y agentes residentes se consideran trabajadoras o trabajadores privados y están sujetos a las disposiciones de este código.

Por la naturaleza de sus actividades las y los trabajadores agentes de comercio o agentes viajeros no generarán el derecho al pago de horas suplementarias ni extraordinarias.

Art. 150.- Regulación de las obligaciones de la o el empleador.- En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero o corredor de seguros o un agente residente

trabajare para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de estas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.

CAPÍTULO III

Trabajo de Transporte en Carretera

Art. 151.- Obligación de la o el empleador de transporte en carretera.- Se establece como obligación de la o el empleador, verificar que los conductores porten licencia que les faculte conducir el tipo de vehículo para el cual fue contratado, de conformidad con la Ley de la materia, bajo prevención de multa, la cual será impuesta por la autoridad del trabajo.

Art. 152.- Prohibición de traslado.- Las y los trabajadores que habitualmente presten sus servicios de conducción en circunscripciones territoriales determinadas, no estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a las reglas que establece este código.

Art. 153.- Jornadas especiales de trabajo.- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte en carretera, su duración no podrá exceder, incluidas horas suplementarias, de diez horas diarias, y cincuenta horas semanales, estableciéndose obligatoriamente el derecho de la o el trabajador, a un descanso de por lo menos treinta minutos, cada cuatro horas de conducción. La o el empleador está obligado a fijar turnos y horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, siendo permitidas como jornadas de trabajo, los sábados, domingos y días de descanso obligatorio, que deberán ser aprobadas por la o el Director Zonal de Trabajo.

En caso de que la ruta de transporte a cubrir, supere las diez horas, la o el empleador estará obligado a contratar a una o un conductor adicional.

Art.- 154.- Descanso diario y semanal: La o el trabajador tiene derecho a tener un descanso diario de al menos diez horas consecutivas antes de iniciar una nueva jornada de conducción, y goza del mismo derecho al descanso semanal obligatorio de cuarenta y ocho horas consecutivas.

Art. 155.- Trabajos en horas suplementarias y extraordinarias.- De haber trabajos suplementarios o extraordinarios, la o el trabajador tendrá derecho a percibir los recargos que, en cada caso, prescribe este código.

No se considerarán horas extraordinarias ni suplementarias las que la o el conductor ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidentes de que fuera culpable.

Art. 156.- Causas especiales de visto bueno.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 252 de este código son causales de visto bueno en contra de las y los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardaguasas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

- a) Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro (24) horas;
- b) El cometimiento de una infracción sancionada como delito por la Ley de la materia de transporte; y,
- c) Por la revocatoria o suspensión de la licencia de conducir.

Art. 157.- Normas en caso de huelga.- En caso de huelga de las y los trabajadores de transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio hagan necesaria esta medida.

Art. 158.- Coordinación.- El Ministerio de Relaciones Laborales coordinará sus acciones con el organismo competente en la materia de transporte para la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones y derechos de trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores en este régimen.

Art. 159.- Regulación del Organismo Competente.- El Ministerio de Relaciones Laborales emitirá regulación especial respecto de los aspectos excepcionales del trabajo de transporte en carretera no contemplados en este código.

CAPÍTULO IV

Trabajo Agropecuario y Acuícola

Sección Primera

Trabajo Agropecuario

Art. 160.- Empleadora o Empleador agropecuario.- Empleadora o empleador agropecuario es el que se dedica, por cuenta propia, al cultivo de la tierra, la crianza de ganado y/u otro tipo de actividades agrícolas o pecuarias, sea personalmente o por medio de representantes o administradores, para lo cual contrata a trabajadoras o trabajadores que realizan dichas labores. Las actividades comerciales o industriales derivadas de la agricultura o ganadería, no constituyen trabajo agropecuario.

Art. 161.- Trabajadora o trabajador agropecuario.- Trabajadora o trabajador agropecuario es el que ejecuta labores agrícolas o pecuarias, por cuenta de la o el empleador agropecuario y bajo su subordinación, a cambio del pago de una remuneración en dinero. No se considera trabajadora o trabajador agropecuario quien presta únicamente sus servicios en actividades de comercialización o industriales derivadas de la agricultura o ganadería.

Art. 162.- Duración de la jornada del trabajo agropecuario.- La duración de la jornada de trabajo agropecuario, será de hasta cuarenta (40) horas semanales, distribuidas hasta en seis (6) días a la semana siempre que se cuente con la autorización y registro de la jornada otorgada por la autoridad de trabajo, debiendo garantizarse un descanso semanal obligatorio de 24 horas continuas. En todo lo que tiene que ver con vacaciones y demás derechos, se observarán las disposiciones de este código para las y los trabajadores en general.

El trabajo ejecutado por la o el administrador de hacienda, mayordomo o quien haga sus veces, por la naturaleza de sus actividades no generará el derecho al pago de recargos por horas suplementarias siguiendo lo establecido en el artículo 97 de este código; y la vivienda o alimentación que se le otorgue no serán considerados como parte de la remuneración.

Art. 163.- Obligaciones de la o el trabajador agropecuario.- Son obligaciones de la o el trabajador agropecuario:

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses de la o el empleador;
2. Devolver los útiles y herramientas que le hubieren entregado;
3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;
4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor;
5. Prestar sus servicios aún en días de descanso obligatorio en aquellas tareas que por su naturaleza y peculiaridades propias de la actividad, no sean susceptibles de aplazamiento; y,
6. Trabajar en horas suplementarias, percibiendo sus remuneraciones con los recargos de ley, en las cosechas y traslado de ganado y cualquier acción para prevenir la vida de los semovientes, cuando amenacen peligros o daños de consideración.

Art. 164.- Prohibición a las y los empleadores agropecuarios.- Está prohibido a las y los empleadores:

1. Obligar a las y los trabajadores agropecuarios a venderles los animales que posean y los productos de éstos;

2. Obligar a las y los trabajadores agropecuarios a que abonen con sus animales los terrenos en donde se ejecuta la labor;
3. Obligar a las y los trabajadores a laborar en jornadas suplementarias, sin su consentimiento; y, en caso de trabajar en jornadas suplementarias, no pagarles los recargos de Ley; y,
4. Beneficiarse de los servicios de los familiares de la o el trabajador agropecuario sin reconocerles remuneración, o servirse gratuitamente de los animales de este.

Sección Segunda

Trabajo Acuícola

Art. 165.- Trabajo Acuícola.- El trabajo acuícola comprende las actividades y técnicas para el cultivo de especies acuáticas, tanto vegetales como animales.

Art. 166.- Prohibición.- Se prohíbe en el trabajo acuícola, pactar el contrato a destajo o que implique el pago de la remuneración contra resultados.

Art. 167.- Descanso Obligatorio.- Podrá estipularse por convenio entre las partes, siempre y cuando el lugar de trabajo se encuentre alejado del área urbana y sea de difícil acceso, el cumplimiento de una jornada mensual de trabajo continuo, respetando el derecho que tiene la o el trabajador a gozar del descanso obligatorio, mismo que podrá ser acumulable, pero en ningún caso sea superior a los días de descanso que corresponda a un mes.

Art. 168.- Acuerdos Ministeriales.- El Ministerio de Relaciones Laborales regulará la aplicación de las normas consignadas en este capítulo, con respecto a las modalidades del trabajo agropecuario y acuícola, teniendo en cuenta las características físicas y sociales de las distintas secciones territoriales de la República.

CAPÍTULO V

Trabajo Doméstico con Residencia

Art. 169.- Trabajadora o trabajador doméstico con residencia.- Es la persona que a cambio de una remuneración, presta servicios de asistencia, aseo y demás servicios y actividades propios e inherentes al trabajo de asistencia en el hogar, a favor de una persona y su familia, ocupando, para el efecto, la habitación en el domicilio de la o el empleador.

Es obligación del empleador proporcionar a la o el trabajador doméstico con residencia alimentación adecuada y saludable y un albergue en condiciones dignas, que cubra sus necesidades, y, en la medida de lo posible, propender a su capacitación. Estos beneficios no forman parte de la remuneración.

Las relaciones laborales del trabajo doméstico sin residencia se regulan por las normas comunes a la o del trabajador en general.

Art. 170.- Cuidadora o cuidador doméstico con residencia.- Trabajadora o trabajador cuidador doméstico con residencia es la persona que realiza labores de vigilancia, mantenimiento o limpieza ordinaria de instalaciones del hogar, que no requieren conocimientos técnicos; y, que residen en el mismo lugar de trabajo.

Las y los trabajadores con residencia así como la cuidadora o cuidador doméstico con residencia, por la naturaleza de sus actividades no generarán el derecho al pago de horas suplementarias.

Art. 171.- Descanso semanal obligatorio.- Las y los trabajadores del trabajo doméstico con residencia y las o los cuidadores domésticos, deberán gozar de un descanso semanal obligatorio de 48 horas consecutivas. El trabajo en días feriados y de descanso obligatorio se pagará con el ciento por ciento de recargo.

Art. 172.- Período de Prueba en el trabajo doméstico.- En los contratos de trabajo doméstico con o sin residencia, el período de prueba será de hasta noventa (90) días,

período en el que cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, previo aviso con cinco (5) días de anticipación.

Art. 173.- Terminación de la relación laboral.- El contrato de trabajo doméstico terminará por cualquiera de las causas determinadas en el artículo 250 de este código. La o el empleador, cuando se trate de contratos a plazo fijo, podrán dar por terminado la relación laboral previa notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 259 de este código.

En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración percibida por la o el trabajador doméstico en función de lo determinado en el artículo 34 de este código.

Art. 174.- Descanso y vacaciones.- Las y los trabajadores domésticos gozarán de los mismos días de descanso y vacaciones que tienen derecho las y los trabajadores en general.

CAPÍTULO VI

Trabajo Marítimo, Lacustre y Fluvial

Art. 175.- Ámbito de aplicación.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a la o el trabajador enrolado en buques y embarcaciones de todo tipo, de bandera ecuatoriana, entendiéndose como tales a todos quienes, mediando un contrato de trabajo, ejercen profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de embarcaciones navales, a órdenes de la o el empleador naviero, sea que este obre personalmente o representado por el capitán de la embarcación o quien haga sus veces.

Adicionalmente a las normas que se establecen en este capítulo, las partes se regirán, por las disposiciones especiales que establezcan los convenios internacionales y las leyes sobre navegación. El ingreso a las naves y su permanencia en ellas, será controlado por la autoridad marítima, la cual, por razones de orden y seguridad, podrá impedir el acceso de cualquier persona no autorizada.

Expresamente se prohíbe el trabajo a bordo de buques y embarcaciones a personas menores de dieciocho años de edad.

Se excluyen del ámbito de las normas contempladas en este capítulo a los prácticos, el personal de la Armada Nacional, otras personas al servicio permanente del Gobierno Nacional, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque o embarcación y los observadores.

Sección Primera

Trabajo a bordo de buques y embarcaciones

Art. 176.- Contrato de trabajadoras y trabajadores embarcados.- Todo contrato de trabajadoras y trabajadores embarcados se celebrará por escrito de acuerdo con las formalidades establecidas en este código, debiendo ser registrado, adicionalmente, en la Subsecretaría de Puertos y Transporte Marítimo y Fluvial o quien haga sus veces del puerto de zarpe o en los consulados del Ecuador, cuando el contrato se celebre en el extranjero.

Las cláusulas del contrato de trabajadoras y trabajadores embarcados se entenderán incorporadas al respectivo contrato de trabajo, aun cuando este no conste por escrito; y, adicionalmente a lo señalado en el artículo 123 de este código, deberá indicar:

- a. Nombre y matrícula del buque o embarcación;
- b. La determinación de que si el contrato es por plazo fijo o indefinido;
- c. La distribución de la jornada;
- d. Asignaciones y viáticos que se pactaren; y,
- e. Puerto donde la o el trabajador debe atracar o ser devuelto.

En los contratos a plazo fijo, si la expiración del contrato ocurre en alta mar, se entenderá prorrogado hasta la llegada de la nave al puerto de su matrícula o aquel en que deba ser devuelto o atracar el contratado. Pero, si antes de esto tocare la nave en algún puerto nacional y hubiere de tardar más de quince días en llegar al de restitución o de matrícula de la nave, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato, siendo devuelto el contratado por cuenta y a costa de la o el empleador.

Art. 177.- Jornada de trabajo.- La jornada laboral de la o el trabajador embarcado será de cuarenta horas distribuidas en toda la semana, y los días de descanso para la o el trabajador serán acumulables. Las partes podrán pactar el trabajo en jornadas suplementarias y extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el artículo 95 de este código. Sin embargo, la o el empleador deberá garantizar a la o el trabajador embarcado un descanso continuado de ocho horas diarias y solo bajo circunstancias excepcionales se podrá obligar a realizar labores en días domingo o festivos cuando la nave se encuentre anclada en puerto.

Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

Art. 178.- Puestos de confianza.- El capitán o quien lo reemplazare, y en general la o el ingeniero jefe, la o el comisario, la o el médico, la o el operador de radio y cualquier otra u otro que se desempeñe como jefe de un departamento o servicio del buque o embarcación y que, en tal razón, deba ejercer control y supervisión de los trabajos ordinarios y extraordinarios de subordinados, estarán sujetos a lo dispuesto en los artículos 23 y 97 de este código.

Art. 179.- Horas suplementarias o extraordinarias.- Para los efectos legales, no se considera como horas suplementarias o extraordinarias las horas de trabajo que ordene el capitán en las siguientes circunstancias:

- a. Cuando esté en peligro la seguridad de la nave o de las personas embarcadas por circunstancias de fuerza mayor;

- b. Cuando sea necesario salvar otra nave o embarcación cualquiera o para evitar la pérdida de vidas humanas;
- c. Cuando sea necesario instruir al personal en zafarranchos de incendio, botes salvavidas y otras maniobras y ejercicios de salvamento;
- d. Cuando sea necesario ejecutar trabajos fuera de turno para seguridad de la nave o cumplimiento del itinerario del viaje, por causa de errores náuticos o profesionales o negligencia de la o el trabajador, sea en la conducción o mantenimiento de la nave en la mar o en la estiba, entrega o recepción de la carga; sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que los reglamentos marítimos autoricen; y,
- e. Cuando por circunstancias similares sean responsables de desperfectos o errores ocurridos durante su respectivo turno.

Art. 180.- Forma de pago de la remuneración.- La remuneración de la o el trabajador embarcado será pagada en moneda de curso legal, no podrá ser inferior a la Remuneración Mínima Sectorial.

Art. 181.- Siniestro de la embarcación.- Si por causa de siniestros tales como naufragio, incendio u otros semejantes, se perdiere la embarcación y esto obligara a la terminación de la relación laboral, la o el empleador deberá pagar a la o el trabajador las indemnizaciones laborales señaladas para los casos de despido intempestivo.

Art. 182.- Enfermedad a bordo.- En los casos de enfermedad, la o el trabajador deberá ser asistido por cuenta de la o el empleador durante su permanencia a bordo.

En caso de ser necesario el desembarco, todo gasto será de cuenta de la o el empleador, a menos que el desembarco se realice en puerto ecuatoriano y pueda acceder a la atención médica de la entidad en materia de Seguridad Social. Los gastos de pasaje de la o el trabajador al puerto de atraque serán de cuenta de la o el empleador; y, de tratarse de una enfermedad que requiera intervención quirúrgica urgente o sea infecta

contagiosa, la o el enfermo será desembarcado en el primer puerto en que atraque la embarcación que por lo mínimo garantice su atención médica inmediata y de calidad.

En caso de fallecimiento de la o el trabajador, los gastos de traslado de los restos hasta el punto de origen serán de cuenta de la o el empleador.

Art. 183.- Embarcaciones Extranjeras.- Las disposiciones de esta Sección y las demás propias de la operación de las embarcaciones se aplicarán también al personal embarcado a bordo de embarcaciones extranjeras, mientras estas sean arrendadas o fletadas con compromisos de compra por navieros ecuatorianos, o embarcados en naves ecuatorianas arrendadas o fletadas por navieros extranjeros. Los derechos de la o el trabajador al amparo de las normas de este capítulo tienen plena eficacia extraterritorial en los Estados contratantes, salvo que se opusiere a alguno de sus efectos o consecuencias una regla de orden público internacional.

Sección Segunda

Trabajo de pescadoras y pescadores a bordo de naves pesqueras

Art. 184.- Contrato de embarque de las y los pescadores.- El contrato de embarque de la o el pescador es el acuerdo mediante el cual se establece una relación de trabajo que rige las condiciones de trabajo entre la o el empleador y trabajadora o trabajador pescador a bordo de una nave pesquera.

El término trabajador a bordo de naves pesqueras designa a toda persona trabajadora o contratada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y cuya remuneración se base en el reparto del producto de la venta de las capturas. Se excluyen los prácticos, el personal de la Armada Nacional, otras personas al servicio permanente del Gobierno Nacional, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros.

Los referidos contratos podrán celebrarse por el plazo mínimo equivalente a una faena de pesca, entendido como el lapso comprendido entre la fecha de zarpe en puerto y la fecha de arribo estimada al puerto de descarga.

Art. 185.- Pago de la remuneración y bonificaciones a las y los trabajadores pescadores.- La remuneración de las y los pescadores podrá pagarse de manera semanal, quincenal o mensual; o, en proporción a la unidad de peso del producto de la pesca, en cuyo caso el valor de la remuneración no podrá ser inferior a la remuneración mínima sectorial mensual. El pago que corresponda a la participación de la pesca, se podrá pactar trimestralmente.

En caso de que las embarcaciones pesqueras deban someterse a períodos de paralización de actividades por vedas dispuestas por la Autoridad pesquera competente, se suspenderán los contratos de trabajo durante el período que dure la veda, con la obligación de que la o el empleador mantenga la afiliación de la o el trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social mientras dure la veda y máximo hasta seis meses, y las y los trabajadores se reincorporen a prestar sus servicios a la finalización de dichos períodos de veda.

Art. 186.- Regulación.- El Ministerio de Relaciones Laborales, regulará todos los aspectos relativos a este capítulo que no se encuentren contemplados, en base a informes y criterios técnicos.

CAPÍTULO VII

Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas

Art. 187.- Ámbito.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula ecuatoriana. Las relaciones laborales a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes ecuatorianas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios.

Expresamente se prohíbe el trabajo a bordo de aeronaves a personas menores de dieciocho años de edad.

Art. 188.- Determinación de la jornada de trabajo.- Para la determinación de las jornadas de trabajo se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al cual se encuentre la aeronave en vuelo.

El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, comprenderá el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ocho 8 horas de vuelo en veinte y cuatro 24 horas consecutivas a partir del último período de descanso; treinta y cinco 35 horas de vuelo en siete 7 días consecutivos; noventa 90 horas de vuelo en treinta 30 días consecutivos; novecientos noventa 990 horas de vuelo en once 11 meses consecutivos; ni de doce 12 horas de servicio en veinte y cuatro 24 horas consecutivas; sesenta 60 horas de servicio en siete 7 días consecutivos; y de ciento ochenta 180 horas de servicio en treinta 30 días consecutivos.

Las jornadas de las y los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y se sujetarán a los horarios o turnos en que preste sus servicios la aeronave.

Art. 189.- Trabajo en horas extraordinarias.- En el caso de trabajo en vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, se considerarán como horas extraordinarias que se pagarán con el cien por ciento (100%) de recargo.

Las y los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 95 de este código.

Art. 190.- Período de descanso.- Las y los tripulantes de naves aeronáuticas se sujetarán a los períodos de descanso siguientes:

1. Cuando una o un tripulante haya volado ocho 8 horas o menos, con escalas o sin ellas, en un período de veinte y cuatro 24 horas consecutivas, deberá descansar el doble de las horas voladas y no menos de diez 10 horas contadas a partir del término de las horas del vuelo realizado;

2. Dentro del período de siete 7 días consecutivos, la o el tripulante deberá ser relevado de todo servicio por un período mínimo de veinte y cuatro 24 horas consecutivas; y,
3. Al cumplir once 11 meses consecutivos de actividades de vuelo o al cumplir las horas anuales establecidas en este código, la o el tripulante deberá disponer, y la empresa otorgarle treinta 30 días de descanso consecutivo irrenunciables.

Art. 191.- Obligaciones especiales de la o el empleador.- Las y los empleadores tienen como obligaciones adicionales las siguientes:

- a) Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a las y los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su domicilio habitual por razones del servicio;
- b) Repatriar o trasladar al lugar de contratación a las y los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles su remuneración y los gastos de viaje; y,
- c) Restituir al lugar de domicilio de las y los tripulantes sin que implique costo alguno para la o el trabajador, cuando por cualquier razón operativa o técnica, se encuentre en otro aeropuerto distinto al de su origen.

Art. 192.- Regulación.- El Ministerio de Relaciones Laborales, emitirá la normativa técnica correspondiente al trabajo de tripulaciones aeronáuticas sobre los aspectos que no se encuentren regulados en este código.

CAPÍTULO VIII

Trabajo de la Construcción

Sección Primera

De la industria de la construcción

Art. 193.- Obras.- Están comprendidos en la industria de la construcción las siguientes actividades sujetas a una temporalidad que depende del tiempo destinado a su ejecución, tales como obras de ingeniería o arquitectura, incluyendo la excavación, movimiento de tierras, construcción, montaje y desmontaje de elementos prefabricados, gestión de residuos de obra, acondicionamientos, cimentaciones, instalaciones, transformación, rehabilitación, reparación, desmantelamiento, conservación, saneamiento, pintura, demolición y obras materiales accesorias; conservación y mantenimiento de vías, autopistas, calles, veredas, viaductos, pasos elevados, pasos deprimidos, túneles o espacios públicos, incluyendo empedrado y adoquinado y sus obras accesorias; y, en general, las actividades de construcción que encajen en el criterio de temporalidad antes señalado.

Art. 194.- Exclusiones.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este capítulo el personal que desarrolle actividades administrativas fuera de la obra que se sujetarán a las disposiciones generales de este código.

Sección Segunda

De la o el empleador y de la o el trabajador de la construcción

Art. 195.- Empleadora o empleador de la construcción.- Se considera empleadora o empleador de la construcción a:

- a) La persona natural o jurídica que contrata servicios de las y los trabajadores de esta rama o manda a ejecutar una o más de las obras descritas en este capítulo;
- b) La persona natural o jurídica que, en calidad de promotor, interviene en la ejecución de la totalidad o de determinadas partes de la obra, con sus propios medios humanos y materiales;

- c) La persona natural o jurídica que, en calidad de constructor, asume contractualmente la responsabilidad de ejecutar una parte o la totalidad de una obra, con sus propios medios humanos y materiales;
- d) Adicionalmente, las o los técnicos competentes designados por la o el promotor o la o el constructor, encargados de la dirección y del control de la ejecución de la obra; y,
- e) La persona natural o jurídica, que asume contractualmente ante la o el promotor o la o el constructor o ante las o los técnicos designados por éstos, con medios humanos y materiales propios, el compromiso de ejecutar parte de las obras, instalaciones o unidades de obra, con sujeción al proyecto y al contrato.

Art. 196.- Concurrencia de empleadoras o empleadores.- Cuando en la ejecución de una obra intervienen varias personas naturales o jurídicas, estas tendrán y conservarán su calidad de empleadoras o empleadores respecto de la parte de la obra en cuya ejecución intervengan.

Art. 197.- Trabajadora o trabajador de la construcción.- Se considera como trabajadora o trabajador de la construcción a la persona natural que presta sus servicios lícitos y personales en condiciones de subordinación a las personas naturales o jurídicas precisadas en el artículo 195 de este código.

Sección Tercera

Del Registro Laboral de la Industria de la Construcción y de la Acreditación

Art. 198.- Registro Laboral de la Industria de la Construcción.- El Ministerio de Relaciones Laborales contará con un Registro Laboral de la Industria de la Construcción en el cual las y los empleadores de la construcción, previamente inscritos en el mismo, registrarán, en línea, cada obra que realicen previo al inicio de la misma. Este registro será de cumplimiento obligatorio para la emisión de permisos de construcción, y deberá ser actualizado en caso de cambios relacionados al personal contratado. El Registro Laboral de la Industria de la Construcción permitirá el cruce de información con la

entidad competente en materia de seguridad social y otras entidades públicas con el propósito de supervisar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de las y los empleadores de la construcción.

Art. 199.- Acreditación.- La Subsecretaría de Trabajo otorgará una acreditación a las y los empleadores inscritos en el Registro de la Industria de la Construcción, que tendrá validez para todo el territorio nacional. Las y los empleadores de la construcción que no consten en el Registro y ejecuten directa o indirectamente obras, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de conformidad con las leyes y reglamentos que regulan el sector de la construcción, serán sancionados por parte del Director Zonal de Trabajo con multa de hasta cuarenta (40) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, quien además dispondrá por intermedio de las Municipalidades y los Consejos Provinciales la suspensión de las obras hasta el cumplimiento o la actualización del registro.

Art. 200.- Regulación.- El Ministerio de Relaciones Laborales, mediante acuerdo regulará la aplicación de estas disposiciones y de las sanciones administrativas establecidas en la presente Sección, sanciones administrativas que se impondrán previo trámite legal, en el que se observarán los principios del debido proceso y se asegurará el derecho a la defensa.

Sección Cuarta

Disposiciones comunes a este capítulo

Art. 201.- Formación preventiva a las y los trabajadores.- Las y los empleadores velarán que todos las y los trabajadores que presten servicios en la industria de la construcción tengan la formación, capacitación e inducción necesaria y adecuada a su puesto de trabajo o función, en materia de prevención de riesgos laborales, de forma que conozcan los riesgos y medidas para prevenirlos.

Art. 202.- Acreditación del pago de Remuneraciones y cumplimiento de obligaciones de seguridad social.- En los contratos con instituciones del Estado, a la finalización de la ejecución de obras, de instalaciones o de unidades de obra, previo

pago de los valores a cancelarse contra entrega de dichos trabajos, la o el contratista deberá acreditar el haber satisfecho en su totalidad el pago de remuneraciones y demás obligaciones patronales, incluido el pago de aportes a la seguridad social de sus trabajadoras o trabajadores subordinados, mediante copias certificadas de los documentos de respaldo.

Art. 203.- Responsabilidad solidaria.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona contratante de la ejecución de una parte o de la totalidad de la obra será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social excepto en los casos de contratos celebrados por servicios técnicos especializados de acabados de construcción debidamente registrados en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 204.- Jornada de trabajo y pago de remuneración.- Sin perjuicio de la jornada ordinaria fijada en este código, se podrán acordar jornadas de trabajo por días o por semanas, considerando la temporalidad del trabajo en la construcción y la consecuente movilidad laboral de las y los trabajadores. En tales casos, se estipulará el pago de la remuneración de acuerdo a esas jornadas.

Art. 205.- Reglamentación.- Las o los empleadores y trabajadoras o trabajadores de la industria de la construcción se sujetarán a lo previsto en el Título de Prevención de Riesgos Laborales; a lo determinado en el Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas; a los reglamentos internos de trabajo; y, a los reglamentos que en el futuro se dicten por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

CAPÍTULO IX

Trabajo Artesanal

Art. 206.- Trabajo Artesanal.- Es el trabajo predominantemente manual ejecutado por artesanas o artesanos calificados y registrados en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 207.- Ámbito.- Las disposiciones de este capítulo regulan las relaciones entre el maestro de taller y sus operarias, operarios y aprendices, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se establece en este mismo capítulo.

Se considera artesano a la o el trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente calificado por el órgano administrativo competente y registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere, bajo su subordinación laboral, no más de diez operarios y tres aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano a la o el trabajador manual aún cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

Art. 208.- Maestra o maestro de taller empleador.- La maestra o maestro de taller es empleador respecto de sus operarias, operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley.

Art. 209.- Operaria u Operario Artesanal.- Operaria u Operario Artesanal es la o el trabajador que trabaja en un taller, bajo la dirección y subordinación de la maestra o maestro de taller, y que ha dejado de ser aprendiz.

Art. 210.- Contratista.- Contratista es la persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista.

Art. 211.- Facultades de artesanos y aprendices.- Las y los maestros debidamente titulados podrán ejercer el artesanado y mantener sus talleres. Los aprendices y operarias u operarios podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo.

Art. 212.- Obligaciones de las y los artesanos registrados.- Las y los artesanos registrados en el Ministerio de Relaciones Laborales están sujetos a las obligaciones impuestas a las o los empleadores en este código, inclusive el pago del reparto de utilidades.

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

Art. 213.- Indemnizaciones.- La entidad competente en materia de seguridad social atenderá a las indemnizaciones por accidentes y demás prestaciones a que tuvieren derecho las y los operarios, por medio de los fondos señalados en la Ley de Defensa del Artesano y los que en lo sucesivo se asignaren para el efecto.

CAPÍTULO X

Trabajo Minero

Art. 214.- Trabajos mineros.- Los trabajos mineros incluyen todos los realizados en cualquier mina dedicada a la excavación y extracción de minerales y otras materias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el trabajo de personas en dichas labores.

La fijación de jornadas de trabajo, serán reguladas por el Ministerio de Relaciones Laborales, de acuerdo al tipo o clase de minerales y otras materias que se explote, pero que en ningún caso la jornada normal de trabajo podrá exceder de las seis horas diarias, con un máximo de dos horas suplementarias diarias o diez en la semana.

Art. 215.- Seguridad y Salud en el trabajo minero.- Se garantiza la protección social a la o el trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de sus sistemas de inspección, supervisará aspectos inherentes a contratación, pago de remuneraciones, beneficios sociales, seguridad y salud, y demás derechos y obligaciones de las y los trabajadores, y pondrán énfasis en vigilar el cumplimiento de normas nacionales e internacionales vigentes respecto a la vinculación de mujeres, menores de edad y seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio de los controles que deban realizar las autoridades competentes, derivados de la aplicación de leyes específicas en la materia.

Las y los titulares de los derechos mineros, por su parte, tienen la obligación de precautelar la seguridad y la salud de las y los trabajadores, mediante la aplicación de programas preventivos, de protección, capacitación y vigilancia de la salud, trazados sobre la base de la identificación de los riesgos propios de todas las fases de su actividad y sometidos a aprobación de la autoridad competente.

Art. 216.- Examen médico de aptitud.- Las y los trabajadores que sean contratados para realizar trabajos subterráneos como en minas o canteras, estarán obligados a someterse a un reconocimiento médico preventivo que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos, mismos que serán a costa de la o el empleador.

Art. 217.- Periodicidad de los exámenes médicos.- La periodicidad de los reconocimientos médicos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente y en atención a la necesidad de resguardar la salud, se prevea para los mismos un plazo de menor duración.

Art. 218.- Facultativo que otorgará el certificado médico.- Los reconocimientos médicos previstos en los artículos anteriores serán efectuados y certificados, de preferencia, por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; o, en su defecto, por cualquier otro médico calificado, siempre que estos certificados sean avalados por un centro médico del sistema de salud pública nacional.

CAPÍTULO XI

Trabajo de maquila

Art. 219.- Trabajo de Maquila.- Trabajo de maquila es aquel en el que la o el trabajador ejecuta a órdenes de la o el empleador la confección o ensamblaje de productos con piezas elaboradas e importadas, que constituyen el sub procesamiento de la actividad productiva de terceros.

Art. 220.- Contrato de trabajo de maquilado.- El contrato de trabajo de maquilado se establece por un tiempo menor o igual al de duración del contrato de maquilado, bajo las órdenes y subordinación de una maquiladora calificada y autorizada, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.

El contrato de trabajo de maquilado debe celebrarse por escrito y previo a su registro, la o el Inspector de Trabajo comprobará debidamente la existencia de la autorización respectiva para la ejecución del programa de maquila para el que se contrata a la o el trabajador.

Art. 221.- Período de prueba.- Se podrá estipular un período de prueba que no excederá de noventa días, cuando el contrato de trabajo de maquilado tenga una duración de por lo menos un año.

Art. 222.- Remuneración.- La remuneración en ningún caso será inferior a la remuneración mínima sectorial. Si el plazo de duración del contrato de trabajo fuere menor a un mes o si se hubieren convenido jornadas parciales, diarias o semanales, la remuneración se pagará en la proporción correspondiente.

Art. 223.- Renovación.- El contrato individual de trabajo podrá ser renovado por la simple voluntad de las partes, para lo cual bastará que, conjuntamente, den aviso por escrito de este particular a la Inspectoría de Trabajo correspondiente. Si variaren las condiciones contractuales, deberá celebrarse un nuevo contrato.

Art. 224.- Terminación del contrato.- La terminación del contrato de maquilado, por causas no imputables a la o el empleador, y debidamente justificadas, será causa de terminación del contrato de trabajo de maquilado.

TÍTULO IV TRABAJO PROTEGIDO

CAPÍTULO I

Protección de la Maternidad

Art. 225.- Protección a la mujer embarazada.- Salvo casos de terminación de contratos de trabajo a plazo fijo previa notificación establecida en el artículo 259 de este código, o terminación del contrato de trabajo dentro del período de prueba, no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de la mujer embarazada, ni se podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de licencia por maternidad determinado en el artículos 112 de este código ni durante el período de lactancia.

Durante el lapso de tiempo que dure la licencia por maternidad, la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración conforme a las disposiciones señaladas por la Ley de Seguridad Social y en el caso de no estar cubierta por este beneficio, la o el empleador estará obligado a cubrir la remuneración completa de la trabajadora durante este período.

Art. 226.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo, período de gestación o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. La o el empleador no estará obligado al pago de la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo 112 literal d) de este código.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 129 de este código.

Salvo en los casos expresamente determinados en el artículo 252 de este código, se prohíbe el despido intempestivo de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos desde la fecha que se inicie el embarazo hasta cuando termine su período de licencia por maternidad y lactancia, particular que se justificará por parte de la trabajadora, con la comunicación y presentación del certificado médico otorgado por

una o un profesional de la entidad Seguridad Social, y a falta de este, por otra u otro facultativo.

En caso de despido intempestivo al que se refiere el inciso anterior, la o el empleador está obligado al pago de una indemnización adicional a las establecidas en el artículo 268 de este código, misma que será equivalente al valor de dos años de remuneración de la trabajadora. Si la o el empleador desconocía el estado de embarazo de la trabajadora, podrá reintegrarle a su lugar de trabajo, sin tener que cubrir indemnización alguna, pero si pagarle por el tiempo que fue separada de su trabajo.

Art. 227.- Licencia por lactancia.- Durante los doce meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

Esta licencia no podrá, bajo concepto alguno, ni aún por pacto de las partes compensarse en dinero o acumularse.

CAPÍTULO II

Trabajo de Adolescentes

Art. 228.- Prohibición del trabajo de niñas, niños y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, a las niñas, niños y adolescentes menores de quince años.

Art. 229.- Derecho a la educación.- Ningún adolescente dejará de concurrir a recibir su educación básica y si la o el empleador, por cualquier razón o medio, obstaculiza su derecho a la educación o induce a la o el adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por la autoridad de trabajo competente con multa de diez remuneraciones básicas del trabajador en general.

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

Art. 230.- Límite de la jornada de trabajo y remuneración de adolescentes.- La jornada de trabajo de las y los adolescentes, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación, estando prohibidos el trabajo en jornadas suplementarias y extraordinarias, con excepción de la o el adolescente que sea cabeza de familia o tenga a su cargo el cuidado y manutención de sus hijas o hijos.

Las y los trabajadores adolescentes gozarán de un descanso semanal ininterrumpido de dos días continuos y tendrán derecho a gozar de quince días de vacaciones pagadas conforme el artículo 104 de este código, prefiriendo que estas coincidan con sus vacaciones escolares.

Para efectos de su remuneración, en ningún caso podrá pactarse un valor inferior a la remuneración básica del trabajador en general o mínima sectorial en proporción a la jornada de trabajo, y será pagada directamente a la o el trabajador adolescente.

Art. 231.- Prohibición de trabajo nocturno para adolescentes.- Prohíbese el trabajo en jornada nocturna a las y los trabajadores adolescentes, establecida en el artículo 88 de este código.

Art. 232.- Trabajos prohibidos a adolescentes.- Se prohíbe contratar adolescentes para que trabajen en actividades o realicen tareas consideradas como peligrosas, insalubres o atentatorias a su seguridad y moralidad, como las siguientes:

1. El trabajo en minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
2. En actividades que implican la manipulación de sustancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud;

3. En prostíbulos o zonas de tolerancia, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social de la o el adolescente;
4. En actividades que requieran el trabajo de maquinaria peligrosa o que los exponen a ruidos que exceden los límites legales de tolerancia;
5. En una actividad que pueda agravar la discapacidad, tratándose de adolescentes que la tengan;
6. En toda actividad ambulante y/o que se desarrolle en las calles;
7. En actividades de construcción de buques;
8. En actividades de producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
9. En actividades de transporte aéreo y marítimo, lacustre o fluvial;
10. En el trabajo de servicio doméstico con residencia; y,
11. En las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad competente, determinará y calificará las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidas para las y los adolescentes, tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral. El reglamento de trabajos prohibidos deberá actualizarse anualmente.

Las y los trabajadores adolescentes podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar actividades ligeras que no perjudiquen su salud, educación y desarrollo.

Los contratos de trabajo con adolescentes deberán ser registrados, previa revisión del Inspector de Trabajo, que actuará conforme al reglamento que sobre la materia emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 233.- Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y adolescentes, el Ministerio de Relaciones Laborales, previo estudio técnico, regulará los límites máximos de carga para trabajadoras mujeres y adolescentes.

Art. 234.- Registro especial de trabajadoras y trabajadores adolescentes.- Todo empleador que contrate a adolescentes, deberá llevar un registro especial en el que conste el nombre de la o el trabajador adolescente, la edad que deberá justificarse con la partida de nacimiento o cédula de ciudadanía, la clase de trabajo a los que se destina, duración del contrato de trabajo, el número de horas que trabajan, la remuneración que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cumple su educación obligatoria. Copia de este registro enviarán a la o el Director Zonal de Trabajo o a la o el Inspector de Trabajo que podrá exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro.

Art. 235.- Inspección por las autoridades competentes.- Las autoridades del Ministerio de Relaciones Laborales, las autoridades de los centros de restitución de derechos del Ministerio de Inclusión Económica o Social o de quienes hagan sus veces, y las y los jueces de la niñez y adolescencia, podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de las y los trabajadores adolescentes y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas de protección.

El Ministerio de Relaciones Laborales se encargará de la ejecución del Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil e impulsará la participación ciudadana, a través de veedurías sociales y defensorías comunitarias, para controlar el cumplimiento de las normas legales y convenios internacionales sobre la erradicación del trabajo infantil.

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

Art. 236.- Medidas de Protección.- Si de la inspección se verificare o sospechare que existe vulneración de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, la o el Inspector de Trabajo o la o el Director Zonal de Trabajo, deberá dictar una o más de las siguientes medidas de protección teniendo en cuenta el interés superior de los mismos y su protección integral:

- a) La separación inmediata de la o el adolescente de la actividad laboral cuando implique un riesgo para su salud, seguridad y moralidad;
- b) Comunicar y denunciar a las autoridades competentes las situaciones e infracciones que se encuentren fuera de su competencia; y,
- c) Remitir oportunamente los informes que le sean requeridos al interior del Ministerio de Relaciones Laborales o a los organismos que integran el Sistema Nacional Descentralizado de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

Art. 237.- Entrevista a Niñas, Niños y Adolescentes.- Cuando la o el Inspector de Trabajo efectúe entrevistas a niños, niñas y adolescentes deberá precautelar la integridad psicológica de éstos, procurando evitar revictimizarlos. La entrevista a niñas, niños y adolescentes receptado por la o el Inspector de Trabajo que estrictamente se limitará a la existencia de una relación laboral, será aceptado por toda autoridad sin necesidad de volver a rendir su relato. Estas actas se presumirán documentos legítimos y fidedignos en juicio, salvo prueba en contrario.

Art. 238.- Colaboración de la Policía Nacional.- La Policía Nacional brindará el apoyo necesario a las autoridades de trabajo para la investigación de estas infracciones y les asistirá en las actividades de inspección cuando se requiera de su presencia.

Art. 239.- Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa de la o el empleador.- En caso de accidente o enfermedad de la o el adolescente, si se comprobare que han sido provocados por o en ocasión de un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se ha producido en condiciones de trabajo que impliquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento que emita el Ministerio de Relaciones Laborales o lo prescrito en el Título V del Libro I del Código de la Niñez y Adolescencia, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa de la o el empleador.

En estos casos, la autoridad de trabajo competente, sancionará a la o el empleador con una multa de veinte remuneraciones básicas del trabajador en general; sin considerar la indemnización que por riesgos del trabajo, con relación a tales personas establezca la Ley en materia de Seguridad Social.

Art. 240.- Reconocimiento médico obligatorio.- Las y los trabajadores adolescentes obligatoriamente deberán someterse a un reconocimiento médico previo a ser contratados para cualquier tipo de trabajo de los permitidos por este código, reconocimiento médico que será estrictamente referido a la actividad laboral que vaya a ejecutar, manteniendo la o el empleador y la o el profesional la obligatoriedad de la confidencialidad de la información, y que no podrán practicarse sin el conocimiento ni consentimiento expreso de la o el trabajador.

Este certificado deberá acompañarse al contrato en el momento de su registro en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales.

Los reconocimientos médicos se practicarán al menos una vez al año o cuando la o el trabajador adolescente o sus padres lo solicitaren y hasta que cumpla la mayoría de edad.

Una vez vinculado a la empresa, la o el trabajador adolescente, será tomado en cuenta para los Programas de Vigilancia de la Salud de las y los trabajadores, conforme lo dispone el Reglamento de la materia.

La o el empleador deberá archivar y mantener a disposición de las y los inspectores de trabajo el original del certificado médico actualizado permanentemente de aptitud para el trabajo.

Si los reconocimientos médicos revelaren condiciones de especial vulnerabilidad o se detectare algún impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades propias de la actividad, las autoridades competentes del Ministerio de Relaciones Laborales y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinarán las medidas necesarias para su reubicación y formación profesional.

Art. 241.- Sanciones a la o el empleador de la o el adolescente.- Las violaciones a las normas establecidas en este capítulo, previo el debido proceso respectivo, serán sancionadas con multas que serán impuestas de conformidad con lo previsto en el artículo 385 de este código, por la o el Inspector de Trabajo o por la o el Director Zonal de Trabajo según el caso.

Art. 242.- Sanción por inobservancia en el registro del contrato.- La autoridad de trabajo que apruebe y registre los contratos de trabajo de adolescentes, sin observar las disposiciones de este capítulo, será destituida o removida de su cargo previo sumario administrativo, sin perjuicio de las acciones penales o civiles a que hubiere lugar.

CAPÍTULO III

Trabajo de las Personas Privadas de Libertad

Art. 243.- Relación Laboral Especial para Personas Privadas de Libertad.- Las personas privadas de libertad están habilitadas para trabajar, siempre y cuando lo hagan con el objetivo de buscar: una formación profesional, trabajo productivo, trabajo que forme parte de un tratamiento, prestación personal en servicios auxiliares comunes del establecimiento; y/o, trabajo artesanal, intelectual o artístico, con las únicas limitaciones que su situación de privación de libertad le impongan. Las personas privadas de la libertad que realicen algún trabajo, cualquiera sea la modalidad de contrato o las condiciones del trabajo, tendrán los mismos derechos que les corresponden a las y los

trabajadores en general, principalmente en cuanto al remuneración y la seguridad social.

Las y los adolescentes infractores mayores de quince años que se encuentren en los centros de internamiento social, están habilitados para realizar cualquier trabajo de los permitidos por esta Ley con las limitaciones señaladas en este capítulo y las establecidas en el Título IV, Capítulo II de este código.

Art. 244.- Aceptación libre y voluntaria.- Todo trabajo, cualquiera sea la modalidad del contrato o las condiciones del mismo, deberá contar con la aprobación y la aceptación libre y voluntaria de la persona privada de libertad que va a prestar sus servicios, la cual, en ningún caso será obligada a prestar sus servicios.

Art. 245.- Obligación de registro.- Todo centro de rehabilitación social deberá llevar un registro especial en el que conste la identificación de la o el empleador, la identificación de las y los trabajadores privados de libertad contratados, la clase de trabajo que realizan, el número de horas que laboran, la remuneración que perciben y otras que se estimen necesarias para facilitar la vigilancia del cumplimiento de los derechos de las y los trabajadores privados de la libertad.

Art. 246.- Inspección de las condiciones de trabajo en los centros de privación de libertad.- Las autoridades de trabajo y la o el Juez de garantías penitenciarias podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de las personas privadas de la libertad en cualquier centro de rehabilitación social del país.

Art. 247.- Prohibición de retención de la remuneración.- Queda prohibida cualquier retención de la remuneración por concepto de multas, ahorro obligatorio, embargo o cualquier otra forma que signifique menoscabo del derecho a percibir tal remuneración, salvo el caso de pensiones alimenticias.

Art. 248.- Jornada de Trabajo y Duración de la Relación Laboral.- La jornada de trabajo no podrá exceder de cuarenta horas semanales y podrá distribuirse hasta en los siete días de la semana, ajustándose al régimen disciplinario de cada Centro de

Rehabilitación Social. La duración de la relación laboral se establecerá en consideración al tiempo que dure la obra o servicio contratado y hasta por el tiempo en el que la persona privada de la libertad se encuentre interna en el respectivo centro.

La naturaleza de la relación laboral con la persona privada de la libertad, es temporal y no goza de estabilidad.

Art. 249.- Suspensión de la relación laboral.- En caso de que la persona privada de libertad, por razones disciplinarias, no pueda cumplir con la jornada de trabajo, la o el empleador podrá suspender la relación laboral hasta que la o el trabajador retorne a cumplir sus actividades laborales.

TÍTULO V TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO I

Terminación del Contrato de Trabajo

Sección Primera

Formas de dar por terminada la relación laboral

Art. 250.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por acuerdo de las partes;
2. Por la conclusión de la obra, cuando se trate de contratos de obra cierta y a destajo; por conclusión del período de labor o servicios objeto del contrato, cuando se trate de contratos de temporada, eventual continuo o discontinuo; o, por conclusión del plazo determinado en el contrato, cuando estos se hayan suscrito a plazo fijo, plazo fijo doméstico o plazo excepcional, y su terminación haya sido oportunamente notificada;

3. Por muerte o incapacidad de la o el empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
4. Por muerte de la o el trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
5. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo de manera total y permanente, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
6. Por visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo; y,
7. Por desahucio.

Art. 251.- Obligación del cesionario y derecho de la o el trabajador.- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otra u otro empleador, este estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, y respetar los años de servicio de las y los trabajadores con sus derechos establecidos. En el caso de que la o el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

Art. 252.- Causas por las que la o el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo.- La o el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno concedido por el Inspector de Trabajo, si la o el trabajador incurriera en las siguientes causales:

1. Faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al lugar de trabajo por tres ocasiones dentro de un período de treinta días;
2. Indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Falta de probidad o por conducta inmoral de la o el trabajador en la ejecución de las actividades laborales, conforme se determine en el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales;
4. Ineficiencia o incapacidad probada de la o el trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió, previa evaluación en base a los sistemas de evaluación con que cuente la o el empleador, que deberá estar considerado en el reglamento interno de trabajo legalmente aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales;
5. Incumplimiento, desobediencia o desacato a las medidas de seguridad, prevención, salud e higiene de trabajo establecidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos;
6. Haber recibido la o el trabajador sentencia condenatoria ejecutoriada con privación de libertad por un tiempo que supere los noventa días, o permanecer privado de la libertad por un tiempo que supere el año, aún cuando no haya recibido sentencia. Durante el año se entenderá suspendido el contrato de trabajo;
7. Suspensión de manera injustificada de las actividades laborales y sin seguir el debido proceso señalado en el artículo 530 de este código.
8. Abandono injustificado de la o el trabajador por tres o más días laborables consecutivos, en un período de 30 días;
9. Denuncia injustificada contra la o el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad de la o el trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

10. Participar en interés personal o de terceros, por sí o por interpuesta persona, en actividades que impliquen competencia de aquellas que realiza la o el empleador, utilizando o valiéndose para el efecto de información privilegiada de la o el empleador;
11. Revelar de cualquier manera, completamente o parte de la información confidencial y/o secretos comerciales o de fábrica, o asuntos de carácter reservado, o usar directa o indirectamente dicha información, por sí o por interpuesta persona, para propósitos no relacionados con la función que desempeña;
12. Producir un grave perjuicio material o patrimonial de la o el empleador que se derive directamente de acciones u omisiones de la o el trabajador en evidente desacato de órdenes o instrucciones de la o el empleador, incumplimiento de normas y procedimientos regulares o por actitud negligente o descuidada de la o el trabajador en el cumplimiento de sus actividades ordinarias o funciones habituales; y,
13. Incurrir en el lugar de trabajo en actos de violencia física o verbal en contra de la o el empleador o su representante, o en contra de su cónyuge o conviviente en unión de hecho o sus familiares cuando la relación sea presumiblemente conocida por quien sea de las parte.

Art. 253.- Causas para que la o el trabajador pueda dar por terminado el contrato de trabajo.- La o el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno concedido por la o el Inspector de Trabajo, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por la o el empleador, sus familiares o representantes, a la o el trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes cuando dicha relación de parentesco sea presumiblemente conocida por quien sea de las partes;

2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir la o el empleador que la o el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 95 de este código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Art. 254.- Prohibición para dar por terminado el contrato por parte de la o el empleador.- La o el empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo durante el tiempo en el cual la o el trabajador este gozando de una de las licencias contenidas en los artículos 112 y 113 de este código.

Art. 255.- Causales de terminación de los contratos de trabajo.- Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 119 de este código podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 252 y 253 de este código.

En caso de despido intempestivo del contrato a plazo fijo, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 256.- Indemnización por terminación anticipada del contrato a plazo fijo.- Tanto la o el trabajador como la o el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

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

Igualmente, cuando sin causa legal lo hiciere la o el trabajador, abonará a la o el empleador, como indemnización, el veinticinco por ciento de la remuneración computada en igual forma.

La o el trabajador despedido intempestivamente antes del plazo convenido podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el inciso segundo de este artículo o las fijadas en el artículo 268 de este código.

Sección Segunda

Visto Bueno

Art. 257.- Visto Bueno.- Visto Bueno es la Resolución emitida por el Inspector de Trabajo que califica de legales las causales invocadas por la o el empleador o la o el trabajador en su caso, para conceder la solicitud de dar por terminada la relación laboral.

Art. 258.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 252 y 253 de este código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por la o el Inspector de Trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose al procedimiento señalado en los artículos 373 y siguientes de este código.

La resolución de la o el inspector pone fin a la vía administrativa y será susceptible de impugnación ante la o el Juez del Trabajo competente.

Sección Tercera

Desahucio

Art. 259.- Desahucio.- En los contratos de trabajo a plazo fijo, plazo excepcional y plazo fijo doméstico, la o el empleador deberá notificar por medio del formulario en línea que mantenga el Ministerio de Relaciones Laborales a la o el trabajador la terminación del contrato de trabajo al menos con diez días hábiles de anticipación y, de no hacerlo así, se convertirá en contrato a plazo indefinido.

De igual manera, la o el trabajador podrá notificar al empleador su voluntad de no continuar con la relación laboral al vencimiento del plazo fijado en el contrato, debiendo para ello hacerlo con al menos cinco días de anticipación a dicho vencimiento por medio del formulario en línea que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones

Laborales, estando obligada u obligado en ambos casos a permanecer bajo subordinación laboral de su empleadora o empleador hasta el vencimiento del plazo del contrato; y, en el evento de que la o el trabajador no permanezca durante este plazo, la o el empleador podrá descontar estos días de remuneración al momento de su liquidación, salvo el caso en que las partes de mutuo acuerdo hayan convenido lo contrario.

Sección Cuarta

Terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo

Art. 260.- Terminación por mutuo acuerdo.- Las partes por mutuo acuerdo, en cualquier momento, podrán convenir en la terminación de la relación laboral a través de la presentación formal de la carta de renuncia por parte de la o el trabajador en los formatos que mantenga para el efecto en línea el Ministerio de Relaciones Laborales. Si presentada la renuncia por parte de la o el trabajador, esta no fuere aceptada por parte de la o el empleador, surtirá los efectos de la notificación de terminación de la relación laboral, quedando la o el trabajador obligado a laborar para la o el empleador por el plazo de cinco días desde la fecha de notificación.

Sección Quinta

Bonificación por terminación de contrato y fondo global de jubilación patronal

(PROPUESTA EN ESTUDIO)

Art. 261.- Bonificación por terminación de contrato y fondo global de jubilación patronal.- En todos los casos de terminación de la relación laboral, la o el empleador bonificará a la o el trabajador con el cincuenta por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado hasta por dos años seguidos; con el equivalente al cuarenta y cinco por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado de tres a cinco años seguidos; con el equivalente al cuarenta por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado de seis a nueve años seguidos; con el equivalente al treinta y siete por

ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado diez años seguidos; y, con el equivalente al treinta y cinco por ciento de la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador por cada uno de los años de servicio, si la o el trabajador ha laborado por once o más años seguidos.

Esta bonificación no se aplicará cuando la terminación de la relación laboral se haya originado en una resolución de visto bueno otorgado a la o el empleador por parte de la o el inspector de trabajo, motivada en una de las causales contempladas por este código, o cuando la relación laboral termine por conclusión de la obra en los contratos de obra cierta, el trabajo a destajo en los contratos a destajo o, el periodo de labor para el que la o el trabajador hubiere sido contratado tratándose de contratos de temporada y eventual continuo o discontinuo.

El hecho de percibir esta bonificación, no obsta el derecho de percibir las indemnizaciones que por otros conceptos correspondan a la o el trabajador.

Art. 262.- Indemnización a la o el empleador por abandono.- La o el trabajador que, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previa notificación de terminación o presentación de la respectiva renuncia conforme lo dispuesto en el artículo 259 de este código, y el abandono fuere calificado por el inspector de trabajo, previo trámite de visto bueno, la o el empleador podrá deducir de la liquidación de la o el trabajador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

CAPÍTULO II

INCUMPLIMIENTO CONTRACTUAL E INDEMNIZACIONES

Sección Primera

Incumplimiento contractual

Art. 263.- Caso de incumplimiento de la o el empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si la o el empleador no cumpliera el contrato o lo interrumpiere, pagará a la o el trabajador el valor de la parte ejecutada más

el cincuenta por ciento de recargo de la misma, indemnización que será fijada por la o el Inspector de Trabajo.

Art. 264.- Caso de incumplimiento del contrato por la o el trabajador.- Cuando la o el trabajador incumple la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo y a indemnizar a la o el empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado de la remuneración, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega, con un límite máximo de un doscientos por ciento (200%) del precio pactado.

Sección Segunda

Despido Intempestivo

Art. 265.- Despido Intempestivo.- Es la terminación de la relación laboral, por decisión unilateral de la o el empleador, sin causa o justificación legal y sin mediar notificación o resolución de autoridad competente.

Art. 266.- Despido Intempestivo indirecto.- También se considerará como despido intempestivo:

- a. Cuando por orden de la o el empleador una trabajadora o trabajador fuere cambiado de su ocupación actual sin su consentimiento, aun si el cambio no implica mengua de la remuneración o categoría, siempre que lo reclamare la o el trabajador dentro del plazo de sesenta días siguientes a la orden de la o el empleador;
- b. Cuando la o el empleador unilateralmente reduce el valor de la remuneración o cambia las condiciones remunerativas pactadas con la o el trabajador u ocasiona la disminución en la remuneración que normalmente percibe la o el trabajador;
- c. Si la relación laboral termina como consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 253 de este código, previa resolución de la o el Inspector de Trabajo; y,

- d. Si la o el empleador cambia de su lugar habitual de trabajo, fuera de la jurisdicción cantonal, sin el consentimiento expreso de la o el trabajador.

Art. 267.- Caso de liquidación del negocio.- La o el empleador que fuere a liquidar definitivamente su negocio y a dar por terminadas las relaciones laborales con sus trabajadoras o trabajadores, deberá indemnizarlos como si se tratase de despido intempestivo.

Art. 268.- Indemnización por despido intempestivo.- La o el empleador que despidiere intempestivamente a la o el trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

- a. Si la o el trabajador hubiere prestado sus servicios a la o el empleador por hasta tres años, tendrá derecho a que se le indemnice con el valor correspondiente a tres remuneraciones; y,
- b. Si la o el trabajador hubiere prestado sus servicios por más de tres años, tendrá derecho a que se le indemnice con el valor equivalente a una remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de treinta remuneraciones.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base a la remuneración más alta que hubiere percibido dentro de los últimos doce meses la o el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 261 de este código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual en base del promedio de las remuneraciones percibidas durante el tiempo que haya servido a la o el empleador y que en todo caso para el cálculo no excederá de un año.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes y por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Cuando la o el empleador deje constancia escrita de su voluntad de dar por terminado unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, dispondrá que la o el empleador comparezca, y de ratificarse este en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda percibir a la o el trabajador despedido por concepto de indemnizaciones.

Si la o el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, se dispondrá el reintegro inmediato de la o el trabajador a sus labores.

Art. 269.- Garantías para dirigentes sindicales.- La o el empleador no puede despedir intempestivamente a la o el trabajador miembro de la directiva sindical. Si lo hiciere, indemnizará a la o el trabajador con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, sin perjuicio de que este siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período para el cual fue elegido. Así mismo, el Ministerio de Relaciones Laborales, sancionará a la o el empleador que inobserve esta disposición con una multa equivalente a veinte remuneraciones básicas por cada trabajador despedido.

Esta garantía cubrirá a los miembros de la directiva que señale sus estatutos y máximo hasta completar el número equivalente al doce por ciento (12%) de las y los miembros del sindicato, y se extenderá durante el tiempo en que la o el dirigente ejerza sus funciones y hasta por un año más, y protegerá por igual a las y los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadoras o trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadoras o trabajadores de diferentes empresas, siempre que la directiva se encuentre legalmente registrada ante la autoridad de trabajo competente.

En caso de que la o el empleador reconociera el despido, la o el Inspector de Trabajo o la o el Director Zonal de Trabajo ordenará el pago de indemnizaciones, que deberá

hacérselo dentro de las siguientes cuarenta y ocho horas, y si la o el empleador incurriera en mora, la o el trabajador podrá exigirlo judicialmente.

Sin embargo, la o el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 252 de este código.

TÍTULO VI RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPÍTULO I Organizaciones de Trabajadoras, Trabajadores, Empleadoras y Empleadores

Sección Primera Disposiciones Generales

Art. 270.- Garantías y libertad de organización.- Las y los trabajadores, sean éstos, autónomos o trabajadoras y trabajadores en relación de subordinación sin ninguna distinción y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a organizarse en sindicatos, gremios y asociaciones; de afiliarse a ellos o de retirarse de los mismos, con observancia de la Ley y de los estatutos de las respectivas organizaciones. Toda trabajadora o trabajador adolescente puede pertenecer a una organización.

Se prohíbe toda clase de actos tendientes a coartar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicación de las y los trabajadores, así como la intervención en su constitución, administración y sostenimiento.

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

Las organizaciones de trabajadoras o trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas, sino mediante el procedimiento establecido en este código.

De igual forma se garantiza la organización de las y los empleadores, en los términos que éstos estimen conveniente a sus intereses de conformidad con las disposiciones de este código.

Art. 271.- Protección del Estado.- El Estado estimulará la organización de las personas trabajadoras y empleadoras y promoverá el funcionamiento democrático, participativo y transparente, con alternabilidad en la dirección de dichas organizaciones.

Las autoridades del trabajo auspiciarán y fomentarán la conformación de organizaciones de trabajadoras o trabajadores, especialmente de las sindicales.

Sección Segunda

Sindicato

Art. 272.- Clases de sindicatos.- Los sindicatos de trabajadoras y trabajadores, entre otros pueden ser:

- a) De empresa, constituidos por trabajadoras o trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios a una o un mismo empleador; y,
- b) Por rama de actividad, conformados por trabajadoras o trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de empresas de la misma rama de actividad.

Art. 273.- Sindicatos de empleadoras y empleadores.- Podrán conformarse sindicatos de empleadoras y empleadores de una o varias ramas o actividad, provinciales o nacionales.

Art. 274.- Reconocimiento de Personería Jurídica.- Los sindicatos gozarán de personería jurídica desde la fecha de su registro en el Ministerio de Relaciones

Laborales a través del proceso organizacional correspondiente determinado en el Libro II de este código.

Se probará la existencia del sindicato mediante el certificado que extienda el Ministerio de Relaciones Laborales a través de la unidad competente.

Sección Tercera

Contrato Colectivo

Art. 275.- Contrato Colectivo.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadoras o trabajadores y una o varias empleadoras o empleadores con objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse, en lo sucesivo, entre la misma empleadora o empleador y las y los trabajadores representados por el sindicato contratante, los contratos de trabajo determinados en el convenio, así como las condiciones de negociación de las relaciones laborales entre las partes.

Art. 276.- Contenido del contrato colectivo.- El contrato colectivo contendrá:

1. Los nombres y domicilios de las y los contratantes;
2. La empresa y establecimientos que abarque el contrato;
3. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
4. Las jornadas y horarios de trabajo;
5. Los días de descanso y vacaciones;
6. El monto de las Remuneraciones y beneficios adicionales, mismas que en el sector público no podrán sobrepasar los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales y este código;

7. Las cláusulas relativas a la capacitación de las y los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
8. Disposiciones sobre la capacitación inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
9. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley;
10. La intensidad y calidad del trabajo; y,
11. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Art. 277.- Contrato Colectivo por Rama de Actividad.- Los contratos colectivos celebrados por los sindicatos por rama de actividad serán considerados como contratos ley, cuya aplicación será obligatoria.

Podrán solicitar la celebración de este contrato el o los sindicatos de rama de actividad que representen las dos terceras partes de las y los trabajadores sindicalizados de la misma a nivel nacional, cuyos efectos obligarán a todas las y los empleadores y trabajadoras o trabajadores de la rama de actividad.

Sección Cuarta **Comité de Empresa**

Art. 278.- Derecho a integrar el comité de empresa.- Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos las y los trabajadores con contratos a plazo fijo e indefinidos de una empresa, sujetándose a los respectivos estatutos.

Art. 279.- Constitución del comité de empresa.- Para su constitución se seguirá el procedimiento establecido en el Libro II de este código.

Art. 280.- Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:

1. Negociar y celebrar contratos colectivos;
2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;
3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;
4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;
5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliadas y afiliados; y,
6. Representar a las y los afiliados, por medio de su representante legal, judicial o extrajudicial, en asuntos que les interese, concernientes a la relación laboral, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

Art. 281.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a negociar y celebrar el comité. Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;
2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;
3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a las y los trabajadores remisos;

4. Vigilar que la o el empleador no infrinja los contratos colectivos;
5. Controlar el uso de los fondos del comité y responder de su inversión; y,
6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

Art. 282.- Remoción de la directiva.- La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité y no será prorrogable en sus funciones.

Art. 283.- Imprudencia de la disolución del comité de empresa.- No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior a treinta.

Los actos o contratos de la o el empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato las y los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

En cuanto a las relaciones de las y los trabajadores, individualmente considerados, con la o el empleador anterior y con la o el empleador que les correspondiere por la subdivisión de la empresa, se sujetarán a las reglas generales.

Art. 284.- Declaratoria de disolución.- Tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadoras o trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al diez por ciento del total de trabajadoras o trabajadores.

Los actos o contratos de la o el empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del Comité, aunque a consecuencia del acto o contrato las y los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

CAPÍTULO II

Medidas de Protección

Sección Primera

Derecho de Huelga

Art. 285.- Derecho de Huelga.- Se reconoce a las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales el derecho de huelga, que consiste en la suspensión colectiva del trabajo, con el fin de exigir el cumplimiento de una obligación por parte del empleador, o con la finalidad de defender sus derechos profesionales y económicos en problemas que se plantean en la empresa y que afectan directamente a sus intereses.

Las y los trabajadores no podrán declararse en huelga, sin antes haber agotado todos los procedimientos de conciliación y de mediación establecidos en este código.

Art. 286.- Casos en que puede declararse la huelga.- Las y los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

- a) Si después de notificado la o el empleador con el pliego de reclamaciones, despidiere o desahuciare a uno o más dirigentes. Exceptuase el caso de despido de la o el trabajador que haya cometido actos ilícitos o violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona de la o el empleador o su representante;
- b) Si la o el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso las y los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán a la o el Inspector de 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;
- c) Si la o el empleador no contesta el pliego de reclamaciones; y,

- d) Si habiendo sido requerido la o el empleador por el Ministerio de Relaciones Laborales, no pagare la liquidación e indemnizaciones a la o el trabajador despedido.

Sección Segunda

El Paro

Art. 287.- El Paro.- Paro es la suspensión del trabajo acordada por una o un empleador o empleadores coligados.

Art. 288.- Casos en que la o el empleador puede declarar el paro.- La o el empleador podrá declarar el paro en los casos siguientes:

- a) 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,
- b) 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 la o el empleador.

TÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CAPÍTULO I

Definiciones

Art. 289.- Prevención.- Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Art. 290.- Riesgo laboral.- La probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en trabajo cause enfermedad o lesión.

Se consideran riesgos laborales a las enfermedades profesionales, las enfermedades agravadas por el trabajo, y los accidentes de trabajo.

Art. 291.- Enfermedad profesional.- Se entiende como enfermedad profesional la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral. No se considerará enfermedad profesional la que la o el trabajador sufría con anterioridad a la relación laboral y que por ende no tuvo origen laboral.

Art. 292.- Enfermedad agravada por el trabajo.- Se entiende por tal la enfermedad que, sin tener origen laboral, se intensifica por la exposición a factores de riesgo laboral, y que incide en la productividad y calidad de vida de las y los trabajadores durante su vida laboral activa y jubilar.

Art. 293.- Accidente de Trabajo.- Se entiende por accidente de trabajo a todo suceso repentino, imprevisto, no planificado que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en la o el trabajador lesión orgánica o no orgánica, perturbación funcional, incapacidad o muerte. Esta denominación también comprende los eventos ocurridos en el cumplimiento de órdenes, disposiciones o autorizaciones de la o el empleador, aunque la o el trabajador se encontrare fuera del lugar de trabajo o se tratara de un accidente en trayecto. No se considera accidente de trabajo al provocado intencionalmente por el propio trabajadora o trabajador o el que suceda cuando la o el trabajador estuviere bajo efecto del alcohol o sustancias estupefacientes o psicotrópicas.

Art. 294.- Accidente en trayecto.- Se entiende por accidente en trayecto a aquel que sucede en el trayecto desde el lugar de trabajo hacia el domicilio de la o el trabajador o viceversa, siempre y cuando el recorrido se sujete a una relación cronológica de intermediación entre las horas de origen y destino de la o el trabajador y el trayecto no se modifique o interrumpa por motivos personales. A efecto de las indemnizaciones, el accidente de trayecto es también considerado como accidente de trabajo, no así para determinación de índices u otros estadígrafos.

No se considera accidente en trayecto, si la o el trabajador ha actuado con negligencia, impericia, imprudencia o ha realizado actos de omisión al trasladarse hasta su lugar de trabajo y viceversa.

Art. 295.- Accidente Grave.- Se entiende por accidente grave al incidente imprevisto y repentino, como, en particular, una emisión, incendio o explosiones mayores, derivado de evoluciones anormales en el curso de una actividad industrial, que genere un peligro grave para las y los trabajadores, el público o el medio ambiente, ya sea inmediato o diferido, dentro o fuera de la instalación, y en la que están implicadas una o más sustancias peligrosas.

Art. 296.- Incidente Laboral.- Se entiende como incidente laboral al suceso no deseado que sobreviene por causa o en relación con las actividades del trabajo, que no provoca daños a la salud de la o el trabajador o provoca daños menores.

Art. 297.- Condiciones y ambiente de trabajo.- Las condiciones y ambiente de trabajo están comprendidos por aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de las y los trabajadores tales como:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo;
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo de acuerdo a su intensidad, concentración y niveles de presencia;
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el literal anterior, que influyan en la generación de riesgos para las y los trabajadores; y,
- d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

Art. 298.- Gestión de prevención de riesgos laborales.- Se entiende por gestión de prevención de riesgos laborales al conjunto de acciones encaminadas a la realización de los factores de riesgo laboral, adoptadas con el fin de evitar, disminuir o controlar los riesgos laborales con la finalidad de proteger la salud de las personas que realizan actividades laborales bajo relación de subordinación laboral.

Art. 299.- Salud laboral.- Se entiende por salud laboral al estado de bienestar físico y mental de la o el trabajador en relación con sus condiciones y ambiente de trabajo. La salud laboral es un derecho de la o el trabajador que supone no solo la ausencia de lesiones o enfermedad sino también la adaptación a las condiciones y ambiente de trabajo a la o el trabajador, para fomentar su bienestar y productividad.

Art. 300.- Actividades de alto riesgo.- Son actividades de alto riesgo a aquellas que implican una probabilidad elevada de ser la causa directa de un daño significativo a la salud de la o el trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza.

Art. 301.- Actividad peligrosa o insalubre.- Es actividad peligrosa o insalubre aquella que, por su naturaleza, impide que las acciones de prevención y protección disminuyan significativamente el riesgo de ocasionar un daño a la salud de las y los trabajadores.

CAPÍTULO II

Derechos y obligaciones de las y los trabajadores

Sección Primera

De los Derechos de las y los trabajadores

Art. 302.- Derechos de la o el trabajador en prevención de riesgos laborales.- Todos las y los trabajadores tienen derecho a:

- a) Desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que proteja su vida e integridad, así como garantice su salud, seguridad y bienestar;
- b) Estar informadas e informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan con instrucciones claras, sencillas y veraces, en el idioma que conozca la o el trabajador, sobre el trabajo, funcionamiento y riesgos para la salud del manejo de equipos, herramientas y sustancias que utilicen en los procesos;
- c) Participar en la planificación de la gestión de riesgos laborales y el seguimiento a su implementación y resultados;
- d) Solicitar a la autoridad competente la realización de una inspección al lugar de trabajo;
- e) Interrumpir su actividad cuando, por motivos razonables, consideren que existe un peligro inminente que ponga en riesgo su seguridad o la de otras trabajadoras o trabajadores. En tal supuesto, no podrán sufrir perjuicio alguno, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave;
- f) Cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinscripción y capacitación;
- g) Conocer los resultados de los exámenes médicos, de laboratorio o estudios especiales practicados con ocasión de la relación laboral, y a la confidencialidad de dichos resultados, limitándose el conocimiento de los mismos al personal médico, sin que puedan ser usados con fines discriminatorios ni en su perjuicio; sólo podrá facilitarse a la o el empleador información relativa a su estado de salud, cuando la o el trabajador preste su consentimiento expreso;
- h) Contar con formación continua en materia de prevención y protección de la salud en el trabajo;

- i) Estar informada e informado sobre los resultados de las investigaciones técnicas de accidentes laborales y enfermedades profesionales y las medidas correctivas tomadas para evitar su recurrencia; y,
- j) Contar con un adecuado equipo de protección personal, cuando después de agotadas todas las medidas de eliminación, reducción o control de riesgos, éstos todavía representen un peligro para la o el trabajador.

Sección Segunda

De las obligaciones de las y los trabajadores

Art. 303.- Obligaciones de las y los trabajadores en prevención de riesgos laborales.- Las y los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- a) Cumplir con las normas legales, reglamentarias y demás instructivos expedidos por la autoridad competente en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;
- b) Cooperar en el cumplimiento de las obligaciones que en esta materia competen a la o el empleador;
- c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal individual y colectiva;
- d) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados o capacitados en caso de ser necesario;
- e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de las y los trabajadores;

- f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron;
- g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadoras o trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;
- h) Informar oportunamente sobre cualquier dolencia que sufran y que se haya originado como consecuencia de las labores que realizan o de las condiciones y ambiente de trabajo;
- i) Someterse a los exámenes médicos programados dentro de la Vigilancia de la Salud así como a los procesos de rehabilitación integral; y,
- j) Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleadora o empleador o la autoridad competente.

CAPÍTULO III

De las obligaciones de la o el empleador y de la gestión de la seguridad y salud en los lugares de trabajo

Sección Primera

Obligaciones generales

Art. 304.- Obligaciones de las y los empleadores en prevención de riesgos laborales.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo de la o el empleador, por ello, en todo lugar de trabajo la o el empleador deberá tomar las medidas tendientes para eliminar, disminuir o controlar los riesgos laborales, las cuales deberán estar basadas en las normas legales y reglamentarias que sobre gestión de Seguridad y Salud en el

Trabajo expidan las autoridades competentes y estén enmarcadas en un Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales.

Toda empleadora y empleador tiene las siguientes obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a. Elaborar e implementar un Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales de conformidad con este código y los reglamentos que se expida;
- b. Formular un plan integral de prevención de riesgos laborales y hacerla conocer a todo el personal que labore o preste sus servicios para la o el empleador;
- c. Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones de prevención, de protección y de control;
- d. Combatir y controlar los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo en su origen o en el medio de transmisión, privilegiando el control colectivo al individual;
- e. Proporcionar en caso de que las medidas de prevención colectivas resulten insuficientes, la ropa de trabajo personal y los equipos de protección individual adecuados sin costo alguno para la o el trabajador;
- f. Programar la sustitución progresiva y con la brevedad posible de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan menor o ningún riesgo para la o el trabajador;
- g. Diseñar una estrategia para la elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las y los trabajadores;

- h. Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes, enfermedades profesionales y agravadas por el trabajo, de los resultados de las evaluaciones de riesgos realizadas y las medidas de control propuestas, registro al cual tendrán acceso las autoridades competentes, y las y los trabajadores;
- i. Investigar y analizar los accidentes, incidentes y enfermedades del trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares;
- j. Informar a las y los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de eliminarlos, prevenirlos o minimizarlos;
- k. Permitir que sólo las y los trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;
- l. Garantizar para todas las y los trabajadores el derecho a acceder a atención de primeros auxilios en casos de emergencia derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad no profesional repentina;
- m. Garantizar el ejercicio del derecho a la participación de las y los trabajadores en los organismos paritarios de seguridad y salud en el trabajo conformados en cada lugar de trabajo;
- n. Designar a las y los responsables de la ejecución técnica de los programas preventivos;
- o. Fomentar la adaptación del trabajo y de los puestos de trabajo a las capacidades de las y los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, teniendo en cuenta la ergonomía y las demás disciplinas relacionadas con los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo;

- p. Exigir a contratistas el cumplimiento de normas legales y reglamentarias en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, compromiso que quedará expreso en los contratos celebrados para tal efecto; estableciendo su incumplimiento como causal de terminación del contrato; y,
- q. Realizar a las y los trabajadores los exámenes médicos que determinen su idoneidad para desarrollar algunas actividades peligrosas, tales como la pesca, o cuando se trate de la contratación de trabajadoras y trabajadores adolescentes en ocupaciones permitidas por la Ley.

Sección Segunda

Gestión de la seguridad y salud en los lugares de trabajo

Art. 305.- Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Para el efectivo cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la o el empleador que cuente con cincuenta o más trabajadoras o trabajadores, establecerá un servicio de seguridad y salud en el trabajo conformado por un equipo multidisciplinario de profesionales debidamente capacitados y mínimo por un técnico en prevención de riesgos laborales y un médico ocupacional, o podrá contratar servicios técnicos especializados en prevención de riesgos laborales y de medicina ocupacional.

La o el técnico en prevención de riesgos laborales liderará el desarrollo e implementación del Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales, y las técnicas activas y reactivas de Seguridad y Salud en el Trabajo; así como la prevención y protección ante accidentes graves o mayores.

La o el médico ocupacional se encargará fundamentalmente de la vigilancia de la salud de las y los trabajadores para gestión de su salud laboral, y trabajará en estrecha colaboración con el técnico en prevención de riesgos laborales, para implementar las técnicas activas y reactivas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el ámbito de su competencia, partiendo del análisis psicofisiológico del puesto de trabajo.

Los lugares de trabajo con actividades de alto riesgo, aunque no tengan el número de trabajadoras o trabajadores antes señalado, tendrán la obligación de implementar la unidad de seguridad y salud en el trabajo cuando la autoridad competente así lo determine o podrá contratar servicios técnicos especializados en prevención de riesgos laborales y de medicina ocupacional.

Art. 306.- Vigilancia de la salud de las y los trabajadores.- La o el empleador es responsable de que las y los trabajadores se sometan a evaluaciones médicas preventivas practicadas por la o el médico ocupacional. El costo de dichas evaluaciones correrá de cuenta de la o el empleador. Las evaluaciones médicas preventivas comprenderán:

- a. Historia de exposición laboral;
- b. Evaluación clínica;
- c. Pruebas de laboratorio y gabinete, si fuera el caso requerirlas;
- d. Interpretación de los resultados de las pruebas aplicadas;
- e. Prescripciones y recomendaciones preventivas para la o el trabajador; y,
- f. Determinación de mejoras para el puesto de trabajo.

Art. 307.- Tipos de examen.- Se aplicarán evaluaciones o exámenes médicos preventivos de los siguientes tipos: pre empleo; periódico, de reintegro al trabajo; y, de retiro; en función del análisis de riesgos y del perfil psicofisiológico del puesto de trabajo, a costa de la o el empleador.

Art. 308.- Examen médico de pre empleo.- La o el trabajador seleccionado para un puesto de trabajo, pasado los noventa (90) días desde el inicio de la relación laboral, se someterá al examen médico pre empleo aplicable a cada actividad, con la finalidad de establecer su estado de salud al inicio de la relación laboral y verificar si dicho estado es compatible con los requerimientos psicofisiológicos del puesto de trabajo, a excepción

de los calificados como de alto riesgo, para lo cual el examen médico se lo efectuará antes de que ingrese a prestar sus servicios.

Art. 309.- Examen médico periódico.- Con fundamento en la evaluación de las condiciones y medio ambiente de trabajo además de la carga física y mental requerida para el desarrollo de las actividades laborales; se practicarán evaluaciones médicas a la o el trabajador cuyo tipo y periodicidad serán específicos de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo, de acuerdo al reglamento que para el efecto expida el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 310.- Examen médico preventivo de reintegro al trabajo.- Cuando por cualquier razón la o el trabajador se ha desvinculado de la actividad por tiempo mayor a seis meses, a su regreso, se le realizarán reconocimientos enmarcados bajo la denominación de examen médico de reintegro al trabajo.

Art. 311.- Examen médico de retiro o post ocupacional.- Previo a la terminación de la relación laboral, se practicarán a la o el trabajador exámenes clínicos y si fuere oportuno de laboratorio y gabinete con la finalidad de documentar en la tarjeta de retiro, resultados importantes de la vigilancia de la salud a la que se sometió la o el trabajador en el lapso de la relación laboral.

Art. 312.- Prevención y control de accidentes mayores.- Los lugares de trabajo que presenten riesgos de accidente grave, los sistemas de prevención y respuesta serán determinados con base al análisis y valoración técnica de los riesgos de las instalaciones. Todos los equipos así como las acciones de respuesta deberán ser verificados periódicamente.

De igual manera se verificará, el sitio destinado a la vivienda de la trabajadora o trabajador de servicio doméstico con residencia

Art. 313.- Comité y Subcomités.- En las empresas y establecimientos comerciales que cuenten con cincuenta o más trabajadoras o trabajadores, se conformará y pondrá en funcionamiento un comité paritario de seguridad y salud integrado por representantes de

la o el empleador y representantes de las y los trabajadores, que sesionará por lo menos una vez por trimestre. Si la empresa cuenta con más de un lugar de trabajo, se conformarán subcomités paritarios en cada uno de ellos, integrados de manera análoga. Los comités y subcomités serán las instancias apropiadas para propiciar la participación de las y los empleadores en la ejecución y seguimiento de los planes preventivos en materia de Seguridad y Salud.

Art. 314.- Delegada o Delegado de Seguridad y Salud.- Cuando el número de trabajadoras o trabajadores de las empresas y establecimientos comerciales fuera menor a cincuenta, de entre ellos, las y los trabajadores nominarán a la o el delegado de seguridad y salud, quien apoyará en la ejecución de los programas al responsable de prevención de riesgos, nombrado por la o el empleador.

Art. 315.- De los Comités, Subcomités y Delegadas o Delegados.- Será obligación en los lugares de trabajo el formar comités, subcomités y delegados de seguridad y salud en el trabajo y comunicar al Ministerio de Relaciones Laborales la conformación de los mismos, que será actualizada cada dos años de conformidad con el reglamento que se emita para el efecto. Los comités, subcomités y delegadas o delegados de Seguridad y Salud de las empresas y establecimientos comerciales, deberán registrarse en línea a través de la página Web que para el efecto mantenga el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 316.- Limitación de la exposición a riesgos laborales.- Para el caso de actividades propias del proceso productivo, que de sostenerse a lo largo de toda la jornada de trabajo, pudieran provocar riesgos para la salud de las y los trabajadores, luego del estudio técnico respectivo se podrá prever la rotación de turnos de acuerdo a las actividades con la finalidad de evitar daños a la salud de las y los trabajadores.

Art. 317.- Seguridad en el diseño, construcción y readecuación de los lugares de trabajo.- La o el empleador es responsable de aplicar las normas y principios preventivos en materia de prevención de riesgos en el diseño, readecuación y construcción de los lugares de trabajo.

Sección Tercera

Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales

Art. 318.- Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales.- El Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales deberá ser elaborado sobre la base de la identificación y estimación inicial y la evaluación periódica de los riesgos laborales propios de los procesos de la o el empleador en el lugar de trabajo, de conformidad con la reglamentación específica emitida por la autoridad competente para estos efectos, y reflejará los objetivos y estrategias adoptadas para el cumplimiento de las obligaciones legales de la o el empleador y de las y los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las actualizaciones periódicas del Plan deberán comprender los cambios de procesos, de gestión, condiciones y ambiente de trabajo, así como los cambios en la estimación y evaluación técnica y las medidas para la prevención de riesgos laborales.

El Plan deberá estar suscrito por la o el dueño o la o el representante legal de la empresa o del establecimiento comercial, quien asume la responsabilidad por la ejecución del Plan.

El Plan Integral de prevención de riesgos será de aplicación obligatoria y estará a disposición permanente de las y los trabajadores y las autoridades competentes cuando lo requieran, para evidenciar su vigencia y efectivo cumplimiento.

Art. 319.- Del Registro y Actualización del Plan Integral de Prevención de Riesgos.- Toda empleadora o empleador con cincuenta o más trabajadoras o trabajadores, registrará el plan integral de prevención de riesgos laborales ante la unidad de trabajo competente del Ministerio de Relaciones Laborales, al igual que sus actualizaciones periódicas cada dos años. En caso de tener varios lugares de trabajo bajo una misma razón social, la o el empleador podrá presentar un solo Plan que integre la gestión prevista en cada uno de los lugares de trabajo con arreglo a sus riesgos específicos.

El incumplimiento de la obligación de registro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales equivaldrá al incumplimiento total de las regulaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En el caso de contar con un número menor a cincuenta trabajadoras o trabajadores, el registro de este plan será obligatorio para la o el empleador cuando ejecute actividades calificadas como de alto riesgo, que serán calificadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 320.- Plan Integral de Prevención de Riesgos de Contratistas.- Será obligación para el contratante exigir a la o el contratista que en la ejecución de obras y servicios cuente con el plan integral de prevención de riesgos.

CAPÍTULO IV

Prevención de riesgos laborales en trabajadoras y trabajadores con mayor vulnerabilidad

Art. 321.- Personas con discapacidad.- La o el empleador deberá garantizar la protección de las y los trabajadores que por su situación de discapacidad puedan tener especial vulnerabilidad a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberán tener en cuenta dichos aspectos en la determinación del perfil psicofisiológico de los puestos de trabajo, en las evaluaciones de los riesgos y en la adopción de medidas preventivas y de protección necesarias. La o el empleador garantizará la accesibilidad y diseño ergonómico de los puestos de trabajo.

Art. 322.- Salud reproductiva.- La o el empleador deberá tener en cuenta, en el Plan Integral de prevención de riesgos, a los factores que pueden incidir en las funciones fisiológicas de procreación de las y los trabajadores, en particular por la exposición a los agentes químicos, biológicos en los puestos de trabajo, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias para su eliminación y/o control.

Art. 323.- Embarazo o lactancia.- Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora ofrezcan riesgos para la salud de su persona o de su hijo/a, durante el período de embarazo o lactancia, las y los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones de trabajo, o tomarán medidas como el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta que su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente y que en ningún caso se considerará como despido. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales establecidos en este código.

CAPÍTULO V

Prohibiciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Sección Primera

Prohibiciones a las y los empleadores

Art. 324.- Prohibiciones a empleadoras y empleadores en prevención de riesgos laborales.- Está prohibido a las y los empleadores:

- a) El trabajo en operaciones y procesos, o con sustancias u otros elementos que resulten nocivos para la salud de las y los trabajadores, siempre que no existan las medidas aplicadas para mitigar el riesgo;
- b) El trabajo en un ambiente o condiciones que generen riesgos no controlados para la salud de la o el trabajador;
- c) Asignar tareas peligrosas a trabajadoras o trabajadores no calificados; y,
- d) Ordenar el reinicio de actividades en un puesto de trabajo donde sucedió un accidente laboral sin el conocimiento de las causas que lo provocaron y la implementación de correctivos necesarios.

Sección Segunda
Prohibiciones a las y los trabajadores

Art. 325.- Prohibiciones a las y los trabajadores en prevención de riesgos laborales.- Esta prohibido a las y los trabajadores:

- a) Efectuar trabajos sin el debido entrenamiento y capacitación en actividades de alto riesgo;
- b) Fumar o prender fuego en los lugares de trabajo en los que exista riesgo de incendio o explosión;
- c) Distraer su atención o la de sus compañeras y compañeros mediante juegos, riñas o discusiones que puedan ocasionar desconcentración y por ende un accidente de trabajo;
- d) Modificar o dejar inoperantes mecanismos de protección de maquinaria e instalaciones; y,
- e) Incumplir las regulaciones de seguridad e higiene de trabajo.

CAPÍTULO VI

Siniestralidad Laboral e indemnizaciones

Sección Primera

Siniestralidad laboral

Art. 326.- Asistencia en caso de accidente de trabajo.- La o el empleador es responsable de proporcionar primeros auxilios y asistencia médica adecuada e inmediata en caso de accidente de trabajo, lo cual incluye el traslado a las dependencias de la entidad en materia de seguridad social u otras casas de salud cuando la accesibilidad al primero se viera dificultada.

Las casas asistenciales que reciban casos de posibles accidentes de trabajo, atenderán a la o el trabajador y deberán enviar notificación inmediata a la entidad competente, a fin de que esta otorgue las prestaciones económicas, inicie la investigación del accidente o de ser el caso determine la responsabilidad patronal.

Art. 327.- Presunción de enfermedad profesional o enfermedad agravada por el trabajo.- Cuando la o el médico ocupacional, basado en la identificación y evaluación de riesgos determinare que los efectos en la salud de la o el trabajador tienen origen en la actividad laboral, está en la obligación de poner en conocimiento a la entidad competente en materia de seguridad social para que se cumpla con los procesos pertinentes.

Art. 328.- Responsabilidad de terceros.- En el caso de que la o el trabajador sufiere un accidente de trabajo causado por una tercera persona ajena a la o el empleador, en circunstancias relacionadas con la actividad laboral, la o el empleador será responsable frente a la o el trabajador, pero podrá repetir la responsabilidad en contra del tercero mediante las acciones del derecho común.

Existirá responsabilidad solidaria entre la o el contratante y contratista respecto de los riesgos laborales de la o el trabajador del contratista.

Art. 329.- Notificación obligatoria de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades agravadas por el trabajo.- La o el empleador está en la obligación de notificar a la o el Inspector de Trabajo los accidentes de trabajo, la presunción de enfermedad profesional y enfermedad agravada por el trabajo en el plazo de tres días desde su ocurrencia.

Así mismo, en defecto de tal notificación, cualquier otra instancia o persona que conozca acerca de esta información estará obligada a remitir la misma a la autoridad competente y esta a su vez, pondrá en conocimiento de la o el Inspector de Trabajo para su oportuno registro.

Art.- 330.- Registro e investigación técnica del accidente de trabajo y la enfermedad.- Los accidentes e incidentes laborales deben ser comunicados por la o el empleador a la autoridad competente de la seguridad social, para su registro e investigación, a efectos de establecer las causas y medidas correctivas para evitar la recurrencia. En caso de enfermedades, se examinará por parte de la autoridad competente de la seguridad social, una posible correlación con la actividad laboral. Los registros y estadística se pondrán a disposición de las autoridades de control de manera periódica. La o el empleador deberá mostrar la diligencia debida y colaborar en la aplicación de las medidas correctivas.

Sección Segunda

Indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional

Art. 331.- Contingencias de los Riesgos de Trabajo.- La entidad competente en materia de seguridad social otorgará las prestaciones por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad agravada por el trabajo de las y los trabajadores, que sufrieran accidente laboral o enfermedad profesional, o a sus derechohabientes. En caso de que la o el trabajador no se encontrare en goce de los derechos a la seguridad social por causa de la o el empleador, la entidad repetirá en contra de la o el empleador y le sancionará de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias en la materia.

Para los efectos legales de este artículo, se presumirá legalmente como empleadora o empleador a la persona a cuyo beneficio se prestaba el servicio por el cual se produjo el accidente.

Art. 332.- Incapacidad permanente y muerte.- Sin perjuicio de las sanciones previstas en materia civil o penal, quienes por acción u omisión causaren incapacidad permanente o muerte, serán sancionados de conformidad con las disposiciones de la presente ley tomando en consideración la gravedad de la falta cometida, el número de personas afectadas, la gravedad de las lesiones o los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias. Dicha información será determinada con base a la Investigación Técnica del Siniestro Laboral, conducida por las instituciones competentes.

Art. 333.- Responsabilidad patronal.- La entidad competente en materia de seguridad social determinará y sancionará la responsabilidad patronal en caso de incumplimiento a las disposiciones reglamentarias vigentes. Las prestaciones por accidentes de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad agravada por el trabajo, se concederán a la o el trabajador de manera oportuna e insubordinado de la investigación de responsabilidad patronal.

Art. 334.- Responsabilidad solidaria entre empleadoras o empleadores.- Siempre que dos o más empleadoras o empleadores desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo. Dichas medidas serán planificadas y ejecutadas de conformidad con los planes integrales de prevención de ambas partes.

Art. 335.- Supervisión por parte de la o el Empleador.- La o el empleador tiene la obligación de supervisar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales por parte de sus trabajadoras o trabajadores. En caso de incumplimiento reiterativo, temeridad, o resistencia manifiesta de la o el trabajador a implementar las medidas contempladas en el plan integral de prevención de riesgos debidamente justificados, la o el empleador deberá utilizar los canales establecidos en las regulaciones laborales para exigir su cumplimiento, mediante amonestaciones, sanciones y en último caso la separación de la o el trabajador en función de proteger su integridad.

Art. 336.- Sujeción al derecho común.- Toda reclamación de daños y perjuicios por hechos no comprendidos en este Capítulo quedan sujetas al derecho común.

CAPÍTULO VII

De las infracciones y sanciones a la o el empleador

Sección Primera

Infracciones

Art. 337.- Incumplimiento de Normas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.- Las infracciones de la o el empleador a las normas o regulaciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo contenidas en el presente código u otro cuerpo normativo vigente, estarán sujetas a conocimiento del Ministerio de Relaciones Laborales.

Las infracciones en materia de seguridad y salud podrán calificarse como: Graves o Leves conforme a los siguientes criterios:

- a. Infracción Grave: Incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo con constatación de riesgos laborales no controlados o afectación a la salud de trabajadoras o trabajadores.
- b. Infracción Leve: Incumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo sin constatación de riesgos laborales no controlados o afectación a la salud de trabajadoras o trabajadores.

Sección Segunda

Sanciones

Art. 338.- Sanciones por infracciones en prevención de riesgos laborales.- A la o el empleador que incurra en cualquiera de las infracciones señaladas en el artículo anterior, sin perjuicio de sus responsabilidades frente a la entidad competente en materia de seguridad social, el Ministerio de Relaciones Laborales le impondrá las siguientes sanciones de acuerdo con la gravedad de la infracción:

1. Las infracciones leves se sancionarán con una multa equivalente al veinte y cinco por ciento (25%) de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General multiplicado por el número de personas expuestas al riesgo.

2. Las infracciones graves se sancionarán con multa equivalente setenta y cinco por ciento (75%) de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General multiplicado por el número de trabajadoras o trabajadores expuestos al riesgo.

En caso de reincidencia en la comisión de cualquiera de estas infracciones, la sanción será duplicada multiplicado por el número de trabajadoras o trabajadores expuestos al riesgo.

Se considerará reincidencia en la comisión de infracciones a la ocurrida dentro de un período mínimo de tres meses.

Art. 339.- Autoridad competente.- Corresponde a la o el Inspector de Trabajo y/o a la o el Director Zonal de Trabajo sancionar en instancia administrativa al infractor, graduando la aplicación de la sanción según las circunstancias, mediante resolución motivada y notificada al mismo.

Sección Tercera

Suspensión y cierre

Art. 340.- Suspensión de labores y cierre de lugares de trabajo.- Cuando exista un peligro grave, inminente o manifiesto debido a que las condiciones del lugar de trabajo y su entorno atentan contra la seguridad, higiene y bienestar de las y los trabajadores, la o el Director Zonal de Trabajo podrá ordenar la paralización total o parcial de las labores en el lugar de trabajo, y en caso extremo, el cierre del mismo hasta que se tomen las acciones mínimas necesarias para el control de riesgos. Las decisiones de paralización de actividades y cierre de lugares de trabajo requerirán del informe técnico de la unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales.

CAPÍTULO VIII

Supremacía del Ministerio de Relaciones Laborales en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sección única

Art. 341.- Regulación por parte de la autoridad de trabajo.- El Ministerio de Relaciones Laborales ejercerá la rectoría en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales; como tal será la autoridad de trabajo competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia y, sancionar los incumplimientos conforme a este código.

Art. 342.- Determinación de los niveles de riesgo de los lugares de trabajo y Calificación de las actividades Peligrosas o Insalubres.- El Ministerio de Relaciones Laborales determinará los niveles de riesgo y calificará como actividades peligrosas o insalubres, en base a criterios técnicos de la unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Art. 343.- Reducción de la Jornada Laboral.- El Ministerio de Relaciones Laborales a través de su unidad especializada, podrá determinar previo estudio técnico del puesto y las condiciones en que se desarrolla el trabajo, los casos en los que sea necesaria la reducción obligatoria de la jornada de trabajo, cuando las condiciones o las actividades de trabajo sean insalubres o peligrosas y no fuera posible reducir su riesgo.

LIBRO II
NORMAS PROCEDIMENTALES

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 344.- Acciones en materia laboral.- Las acciones en materia laboral se tramitarán de conformidad con las disposiciones contenidas en este Libro y las dispuestas en el Código Orgánico de Procedimiento Único.

Art. 345.- Políticas Administrativas.- Con el fin de garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales, además de los principios establecidos en la Constitución, Convenios Internacionales, este código y demás leyes especiales, el Ministerio de Relaciones Laborales y las demás entidades administrativas en el ámbito de sus competencias, deberán formular las políticas administrativas y económicas que regulen los diferentes aspectos de las relaciones laborales.

Art. 346.- Oralidad.- En todas las etapas del proceso, las actuaciones de las partes y resoluciones administrativas y judiciales que involucren los derechos de las y los trabajadores y empleadoras o empleadores, se realizarán en audiencias orales. No se excluye el uso de documentos, siempre que estos no reemplacen a las y los peritos y testigos, ni afecten a las reglas del debido proceso.

TÍTULO II
INSTANCIA ADMINISTRATIVA

CAPÍTULO I
Autoridades y Organismos Competentes

Sección Primera
Organización del Ministerio de Relaciones Laborales

Art. 347.- Ministerio de Relaciones Laborales.- Corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales la reglamentación, organización y protección del trabajo, principalmente del que se encuentra en relación de subordinación laboral, así como el ejercicio de las demás atribuciones conferidas por la Constitución de la República y este código.

Son competencias del Ministerio de Relaciones Laborales, entre otras:

- a) Crear y dirigir las políticas que en materia de trabajo se expida;
- b) Ejercer el control sobre el cumplimiento de obligaciones de las y los empleadores;
- c) Llevar o realizar estudios y datos de la estadística del trabajo;
- d) Ejercer la rectoría en materia de prevención de riesgos laborales;
- e) Ejecutar políticas relacionadas con trabajo protegido;
- f) Prestar servicio social laboral;
- g) Registrar las organizaciones laborales y sus directivas, que cumplan con los requisitos establecidos en este código y sus reglamentos;
- h) Aprobar y mantener un registro de reglamentos de trabajo;
- i) Poner sus servicios a disposición de las y los trabajadores y empleadoras o empleadores y de sus organizaciones, con el fin de promover consultas y cooperación entre ellos, sus organizaciones y los organismos públicos;
- j) Brindar asesoramiento técnico a las y los empleadores y trabajadoras o trabajadores y sus organizaciones respectivas, que lo soliciten;

- k) Legalizar, autorizar y mantener registros de contratos y actas de finiquitos laborales;
- l) Autorizar el trabajo de extranjeras y extranjeros;
- m) Registrar los formularios de pago de beneficios y remuneraciones adicionales de la o el trabajador;
- n) Mantener un servicio de colocación laboral;
- o) Difundir los derechos y obligaciones de trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores; y,
- p) Las demás que le atribuya la Ley.

Art. 348.- Autoridades y organismos.- Para el cumplimiento de las normas de este código, son autoridades del trabajo y ejercerán en la República:

1. La o el Ministro de Relaciones Laborales;
2. La o el Viceministro de Trabajo y Empleo;
3. La o el Subsecretario de Trabajo;
4. Las o los Directores Zonales de Trabajo y Servicio Público;
5. Las y los Inspectores Zonales de Trabajo;
6. La o el Director del Centro de Mediación Laboral Especializada;
7. Las y los Coordinadores Provinciales de Trabajo y Servicio Público;

8. Las demás autoridades administrativas y organismos previstos en este código y los que se establezcan por el Ministerio de Relaciones Laborales; y,
9. Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Art. 349.- Atribuciones de la o el Ministro de Relaciones Laborales.- Son atribuciones de la o el Ministro de Relaciones Laborales, entre otras, las siguientes:

1. Ejercer la rectoría de las Políticas Laborales y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran su gestión;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración esté designado;
4. Resolver las consultas que se presenten en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades, mismas que por ningún concepto serán ordenadoras de pago;
5. Conocer los recursos administrativos que interpongan los administrados en el ámbito de su competencia;
6. Delegar y otorgar atribuciones a demás servidoras y servidores públicos en el ámbito de su competencia; y,
7. Las demás atribuciones determinadas por la Ley.

Sección Segunda

Direcciones Zonales de Trabajo

Art. 350.- Direcciones Zonales de Trabajo.- Las Direcciones Zonales de Trabajo mantendrán su sede en la cabecera cantonal de cada provincia y se encargará de velar y

dar cumplimiento de la normativa en materia de trabajo en los asuntos que lleguen a conocer en razón de su jurisdicción.

Art. 351.- Requisitos para desempeñar el cargo de Directora o Director Zonal de Trabajo.- Para desempeñar el cargo de Directora o Director Zonal del Trabajo se requiere estar en ejercicio de los derechos políticos, tener título de doctora o doctor en jurisprudencia o abogada o abogado legalmente reconocido en el país, y haber ejercido la profesión de abogada o abogado, la judicatura o la docencia universitaria en materia de trabajo por un lapso mínimo de cuatro años.

Las y los Directores Zonales de Trabajo, podrán trasladarse fuera de su sede dentro de las provincias de su jurisdicción para ejercer sus funciones; y, así mismo se les encargará otra Dirección en ausencia de su titular.

Art. 352.- Atribuciones de las Direcciones Zonales de Trabajo.- A las Direcciones Zonales de Trabajo, les corresponde:

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios de trabajo y de las y los trabajadores y empleadoras o empleadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos de trabajo;
2. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia, visitar periódicamente las Delegaciones Provinciales e Inspectorías de Trabajo y elevar al Ministro los respectivos informes;
3. Dar normas generales de acción a las y los Inspectores de Trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
4. Podrá inspeccionar los lugares o sitios de trabajo y las viviendas de trabajadores proporcionadas por las y los empleadores, para verificar e indagar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias de trabajo;
5. Imponer las sanciones que este código y otras normas le autoricen;

6. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
7. Disponer a las y los Inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a los establecimientos o lugares de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en este código y demás normas especiales en materia de trabajo;
8. Suscribir previa revisión conforme a la normativa legal, los contratos colectivos de trabajo;
9. Aprobar los reglamentos internos de trabajo y horarios de trabajo;
10. Conocer, resolver e imponer multas de 21 a 40 remuneraciones básicas unificadas y ordenar el pago de las remuneraciones e indemnizaciones incumplidas por parte de la o el empleador hasta por el monto de la cuantía que regule el Ministerio de Relaciones Laborales; y,
11. Las demás atribuciones determinadas por la Ley.

Art. 353.- Dependencias de las Direcciones Zonales de Trabajo.- Las Direcciones Zonales de Trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

1. Secretaría Zonal de Trabajo;
2. Inspectoría de Trabajo; y,
3. Las demás que se crearen por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 354.- Secretaría Zonal de Trabajo.- Para desempeñar la función de secretaria o secretario de la Dirección Zonal de Trabajo, se requiere que el servidora o servidor,

tenga título de doctora o doctor en jurisprudencia o abogada o abogado legalmente reconocido en el país y haber desempeñado la profesión durante tres años, por lo menos.

Art. 355.- Atribuciones de la Secretaria o Secretario Zonal de Trabajo.- La Secretaria o Secretario Zonal de Trabajo tendrán las siguientes atribuciones:

1. Actuar como secretaria o secretario en los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje;
2. Tramitar los recursos administrativos que se interpongan ante la o el Director Zonal de Trabajo;
3. Suscribir conjuntamente con la o el Director Zonal de Trabajo, los contratos colectivos de trabajo;
4. Llevar el registro de los contratos colectivos de trabajo y reglamentos internos que hayan sido aprobados dentro de la Dirección Zonal de Trabajo; y,
5. Las demás asignadas por la Ley o la o el Director Zonal de Trabajo.

Art. 356.- Inspectoras o Inspectores de Trabajo.- Las y los Inspectores de Trabajo serán zonales. Para desempeñar la función de Inspectora o Inspector de Trabajo se requiere, tras comprobarse fehacientemente por medio de pruebas adecuadas su capacidad, estar en ejercicio de los derechos políticos, tener título de doctora o doctor en jurisprudencia o abogada o abogado legalmente reconocido en el país y haber ejercido la profesión por el tiempo determinado en el manual de clasificación de puestos emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 357.- Atribuciones de las y los Inspectores de Trabajo.- Son atribuciones de las y los Inspectores de Trabajo:

1. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los derechos de las y los trabajadores en el

ejercicio de sus labores, referentes a las jornadas y horarios de trabajo, remuneraciones, prevención de riesgos laborales, trabajo protegido y demás disposiciones contenidas en este código y normas afines;

2. Realizar visitas de inspección a los lugares de trabajo, conforme a lo prescrito en el artículo siguiente de este código;
3. Sustanciar y resolver la solicitud de visto bueno para la terminación unilateral del contrato de trabajo de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este código;
4. Facilitar información técnica y asesorar a trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
5. Imponer sanciones de acuerdo con las normas de este código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Realizar las demás atribuciones conferidas por la Ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado, sin que aquellas entorpezcan el ejercicio de sus funciones principales ni perjudiquen la autoridad ni la imparcialidad de la que deben mantener en sus relaciones con las y los trabajadores y empleadoras o empleadores;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados; y,
9. Conocer, resolver e imponer multas de 0,20 a 20 remuneraciones básicas unificadas y ordenar el pago de las remuneraciones e indemnizaciones incumplidas por parte de la o el empleador hasta por el monto de la cuantía que regule el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 358.- Visitas de Inspección.- Las visitas de inspección a los lugares de trabajo, se realizarán en cualquier momento por solicitud de la o el trabajador o la o el empleador y en todo caso cuando la autoridad de trabajo lo estime pertinente.

Serán realizadas por la o el Inspector de Trabajo, la o el Director Zonal u otra autoridad de trabajo, previa identificación, quienes están facultados para:

1. Entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo o establecimiento. La potestad de advertir a la o el empleador acerca de su presencia en el lugar de trabajo, será facultativa de la autoridad que efectúe la inspección.
2. Proceder a realizar cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesarios para cerciorarse del efectivo cumplimiento de las disposiciones legales, tales como:
 - a) Preguntar, solos o ante testigos, a la o el empleador o a las y los trabajadores y demás personal que preste servicios a la o el empleador, sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales contenidas en este código y demás normas de trabajo;
 - b) Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que este código y otras normas especiales de trabajo, ordenen llevar, a fin de comprobar su cumplimiento y conformidad con las disposiciones legales; así como la obtención de copias o extractos de los mismos; y,
 - c) Tomar y/o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el lugar de trabajo, con el propósito de analizarlos y determinar su posible nocividad para la salud de las y los trabajadores, acción que se realizará previa notificación a la o el empleador o a su representante.

3. Exigir la implementación de infraestructuras, herramientas u objetos necesarios, así como cualquier tipo de medida, dentro del lugar de trabajo a fin de garantizar la salud, seguridad e higiene en el trabajo de las y los trabajadores, acorde con las disposiciones legales y normativas sobre la materia.
4. Ordenar que se tomen las medidas dentro de un plazo determinado, a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, en el montaje o en los métodos de trabajo que, según la autoridad, constituyan razonablemente un peligro para la salud o seguridad de las y los trabajadores; y/o la adopción de medidas de aplicación inmediata, en caso de peligro inminente.
5. Inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de trabajadoras o trabajadores adolescentes, personas con discapacidad y demás personas que ejecutan labores o se encuentran en condiciones consideradas como trabajo protegido; así como verificar el cumplimiento de las normas especiales que regulan la relación laboral de cada grupo.
6. Imponer la sanción equivalente a una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General a la o el empleador quien por su persona o por medio de sus representantes obstruyeren las visitas que se deban efectuar o impidan el desempeño de sus funciones.

Art. 359.- Asistencia Técnica.- Las y los Inspectores de Trabajo contarán con la colaboración de peritos y técnicos debidamente calificados, a fin de investigar los efectos de los procedimientos laborales, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y seguridad de las y los trabajadores.

Art. 360.- Obligaciones de las y los Inspectores de Trabajo.- Las y los Inspectores de Trabajo deberán:

- a. Inhibirse de inspeccionar empresas en las cuales tengan algún conflicto de intereses;

- b. Abstenerse de revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones; por lo que serán civil y penalmente responsables en el caso de su divulgación en forma maliciosa;
- c. Considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja o denuncia que se les dé a conocer sobre algún incumplimiento a las disposiciones legales, e inhibirse de manifestar a la o el empleador o a su representante el origen de la denuncia en la visita de inspección;
- d. Seguir el debido proceso y garantizar el derecho a la legítima defensa, tanto de trabajadoras o trabajadores, como empleadoras o empleadores, en los casos que conozcan; y,
- e. Denunciar ante las autoridades competentes toda infracción que se encuentre fuera de su competencia.

Las infracciones a las disposiciones anteriores y a otras que establezcan deberes a las y los Inspectores podrán dar lugar a responsabilidades disciplinarias, civiles y penales.

Art. 361.- Sanciones a Inspectoras o Inspectores de Trabajo.- Las y los Inspectores de Trabajo que incumplieren sus obligaciones y/o se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por la o el Director Zonal de Trabajo, con multa de uno a cinco remuneraciones básicas de la o el trabajador en general, de acuerdo a la gravedad de la falta; y, si su conducta se adecuare a lo prescrito en la Ley Orgánica de Servicio Público, con su destitución.

Sección Tercera

Centros de Mediación Laboral Especializados

Art. 362.- Centros de Mediación Laboral Especializados.- El Ministerio de Relaciones Laborales fomentará la creación de centros de mediación laboral especializados para conocer y resolver conflictos de trabajo individuales como colectivos de las y los trabajadores como de las y los empleadores que de manera voluntaria se sometan a su conocimiento.

Art. 363.- Directora o Director del Centro de Mediación Laboral Especializado.- Para ejercer el cargo de Directora o Director del Centro de Mediación Laboral Especializado, se deberá cumplir con los requisitos que para el efecto señale el Ministerio de Relaciones Laborales, a través de los Estatutos y Reglamentos de funcionamiento del Centro.

Art. 364.- Atribuciones de los Centros de Mediación Laboral.- Corresponde a los Centros de Mediación Laboral del Ministerio de Relaciones Laborales que se creen, a más de los que determine sus estatutos los siguientes:

- a. Elaborar y ejecutar programas de contacto entre trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
- b. Realizar la mediación obligatoria en Conflictos Colectivos;
- c. Realizar la mediación en cualquier conflicto individual o colectivo de trabajo, sometido a su conocimiento;
- d. Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo, justas, dignas, equitativas y no excesivas;
- e. Impulsar y propender al arreglo extrajudicial de los conflictos colectivos e individuales de trabajo;

- f. Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Zonales de Trabajo; y,
- g. Designar a las y los servidores del Ministerio de Relaciones Laborales como mediadores autorizados del Centro.

Art. 365.- Norma Supletoria.- En la creación de los Centros de Mediación Laboral, en todo lo no previsto en este código, estatutos y sus reglamentos, se estará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación.

CAPÍTULO II

Procedimientos administrativos ante la Inspección de Trabajo

Sección Primera

Denuncia

Art. 366.- Denuncia.- La o el trabajador que fuere afectado por la vulneración de alguno de sus derechos laborales, o quien tuviere conocimiento de la vulneración o incumplimiento de derechos de trabajadoras o trabajadores, podrá presentar su denuncia ante la o el Inspector de Trabajo competente.

Art. 367.- Forma de la Denuncia.- La denuncia podrá ser verbal o escrita. En el primer caso, la o el Inspector de Trabajo la reducirá a escrito y será firmada por la o el denunciante, si no supiere o no pudiere firmar, estampará su huella dactilar.

Art. 368.- Contenido de la denuncia.- La denuncia debe contener los nombres y apellidos y demás generales de ley de la o el denunciante, la dirección del establecimiento o lugar de trabajo o la del domicilio de la o el denunciado, la relación del hecho denunciado, la determinación de la cuantía; y, de ser posible los nombres y apellidos completos de la o el denunciado.

Art. 369.- Notificación a la o el denunciado.- Una vez recibida la denuncia por parte de la o el trabajador, la o el Inspector de Trabajo procederá a notificar a la o el empleador con una copia de la misma en el término máximo de dos días, por una sola vez, en el domicilio de este o en el establecimiento en donde cumpla o reporte las labores la o el trabajador, debiendo sentar razón de la diligencia. En la notificación constará, además, la convocatoria bajo prevenciones legales para que se lleve a efecto la audiencia oral pública. En esta audiencia, la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo escuchará a las partes y verificará el cumplimiento o incumplimiento de los derechos alegados como vulnerados en la denuncia, de lo cual sentará razón en acta.

Posteriormente procurará un acuerdo entre las partes, que de darse, se sentará en acta, y en el caso de no darse, se dejará a salvo los derechos que le asisten a las partes.

En el caso de que la parte denunciada, no concurra a la audiencia, la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo impondrá una multa equivalente a una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General a más del monto que ordene pagar a la o el trabajador; y, en el caso de no comparecer la o el denunciante, la autoridad de trabajo dispondrá el archivo de la denuncia.

Art. 370.- Denuncia por falta de pago de remuneraciones.- Si la denuncia presentada por la o el trabajador tiene origen en la falta de pago o mora en el pago de sus remuneraciones, o en el no pago de las remuneraciones mínimas vigentes, o si por cualquier medio llega a conocimiento de las autoridades administrativas del trabajo, este hecho, la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo, en la audiencia oral pública concederá un término de tres días para que la o el empleador desvirtúe, pague o suscriba un convenio de pago de los haberes adeudados o de las diferencias determinadas en la respectiva audiencia, a favor de la o el trabajador. Si dentro del término concedido no desvirtúa, paga o suscribe el convenio de pago, según el caso, la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo emitirá el mandamiento de pago por la cantidad determinada en la audiencia más el recargo equivalente al ciento por ciento de dicha obligación, pago que deberá cumplirse mediante depósito ante la Dirección Zonal de Trabajo y Servicio Público o la

Coordinación Provincial de Trabajo y Servicio Público de la correspondiente jurisdicción, dentro del término de dos días posteriores a la fecha del mandamiento de pago. Si dentro de este término, no cancela los valores, la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo sentará razón del incumplimiento, a efectos de que dicha obligación sea ejecutada en la vía judicial.

Si los haberes adeudados, incluido el recargo, son de hasta veinte remuneraciones básicas unificadas, la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo, dictará la orden de pago en el término de un día, misma que causará ejecutoria y no será susceptible de impugnación. La o el denunciante podrá solicitar las medidas preventivas que aseguren el pago de las obligaciones, cuya ejecución y remate se hará de conformidad con las normas contenidas en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 371.- Conocimiento por fijación de la cuantía.- La o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo conocerán las denuncias en razón del monto de la cuantía de la denuncia, que será regulado por el Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 372.- Caución.- De la resolución que emita la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o la o el Inspector de Trabajo en la que ordene el pago de remuneraciones e indemnizaciones que le corresponda a la o el trabajador, la o el empleador podrá impugnar en sede judicial, para lo cual deberá consignar ante el juzgado que conozca la causa previo a su calificación el valor de lo ordenado pagar a la o el trabajador por parte de la o el Director Zonal de Trabajo y Servicio Público o de la o el Inspector de Trabajo, a fin de asegurar los valores adeudados a la o el trabajador.

Sección Segunda

Visto Bueno

Art. 373.- Contenido de la Solicitud de Visto Bueno.- La solicitud deberá presentarse por escrito ante la o el Inspector de Trabajo competente y contendrá:

1. Nombres y apellidos completos, y más generales de ley del solicitante, así como la calidad en la que comparece;
2. Identificación de la o el trabajador o de la o el empleador en contra de quien se solicita el visto bueno;
3. La relación circunstanciada de las causas;
4. La determinación clara y precisa de las causales previstas en los artículos 252 y 253 de este código;
5. La petición de concesión del visto bueno;
6. La enunciación de pruebas y documentos que se aparejen. En el caso que la solicitud sea presentada por la o el empleador, este deberá adjuntar el certificado de estar al día con las obligaciones patronales para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y,
7. La designación del lugar en que debe citarse a la o el trabajador o empleador contra quien se propone el visto bueno, y la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico donde debe notificarse a la o el solicitante.

Art. 374.- Calificación y Notificación del Visto Bueno.- La o el Inspector de Trabajo que conozca una solicitud de visto bueno, la calificará y notificará a la o el trabajador o a la o el empleador, en contra de quien se la ha propuesto dentro de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la respectiva calificación.

Art. 375.- Suspensión de relaciones laborales dentro del trámite.- La o el empleador podrá solicitar junto con el visto bueno, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, previa la consignación del valor equivalente a la última remuneración mensual percibida por la o el trabajador, misma que le será entregada a la o el trabajador si el visto bueno fuere negado como pago de remuneración por ese mes de suspensión. En este caso, además, la o el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, bajo

apercibimiento de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

Art. 376.- Contestación.- La o el trabajador o la o el empleador deberá contestar la solicitud de visto bueno en el término de tres días. Esta contestación deberá ser debidamente fundamentada, para lo cual podrá aparejar a la misma, los documentos que se creyere necesarios para desvirtuar los fundamentos de la solicitud, y señalará la casilla judicial y/o el domicilio judicial electrónico.

Si la o el trabajador o la o el empleador no contesta en el término señalado, se procederá en rebeldía.

Art. 377.- Investigación.- Una vez notificada la otra parte y transcurrido el término para la contestación, la o el Inspector de Trabajo procederá a abrir la investigación de los fundamentos de la solicitud, por el término de tres días, tiempo en el cual evaluará los elementos probatorios aportados por las partes y demás pruebas que él requiera.

Art. 378.- Resolución.- Terminado el término de la investigación, la o el Inspector de Trabajo, dictará su resolución motivada dentro del término máximo de tres días improrrogables, otorgando o negando el visto bueno.

De haberse concedido el visto bueno, la separación provisional de la o el trabajador se convertirá en definitiva, sin tener este, derecho alguno por los días que el trámite hubiere durado.

La resolución de visto bueno causa ejecutoria y pone fin a la vía administrativa. No se admitirá recurso alguno en sede administrativa y solo podrá ser impugnado por la vía judicial ante la Jueza o el Juez de trabajo competente, impugnación que no suspenderá la ejecución de la resolución.

Solo en el caso en que se niegue el visto bueno solicitado por una o un empleador y se ordene la inmediata incorporación de la o el trabajador a su puesto de trabajo, la Jueza o el Juez que conozca de la impugnación de la resolución de visto bueno en el caso de

haberla, podrá, a solicitud de la o el empleador, ordenar la suspensión de las relaciones laborales, si a la demanda acompaña el valor equivalente a tres meses de remuneraciones, valor que se sumará a las indemnizaciones que ordene la Jueza o el Juez, en caso de desechar la impugnación, o será devuelto al empleador en caso de aceptarla. Para este efecto se tomará en cuenta la última remuneración completa percibida por la o el trabajador.

Art. 379.- Presentación de Visto Bueno.- La o el empleador podrá presentar Visto Bueno en contra de su trabajadora o trabajador hasta dentro del plazo de los treinta días desde que tuvo conocimiento de la causa o desde que se produjo el hecho, y la o el Inspector de Trabajo tendrá el plazo máximo de treinta días para resolver, bajo apercibimiento de que se le imponga la sanción impuesta en el artículo 361 de este código.

Sección Tercera

Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones

Art. 380.- Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones.- El acta de terminación de relaciones laborales y finiquito de obligaciones es el documento que contiene la liquidación pormenorizada de los haberes pendiente de pago a favor de la o el trabajador y las indemnizaciones laborales, de ser el caso; y, que las partes la practican, suscriben y legalizan ante la o el Inspector de Trabajo, con ocasión de la finalización de las relaciones laborales.

Art. 381.- Contenido del Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones.- Las actas de terminación de relaciones laborales y finiquito de obligaciones contendrán por lo menos la información siguiente:

1. Nombres y calidad en la que comparecen las partes;
2. Fecha de inicio y terminación de las relaciones laborales;
3. Causa de terminación de las relaciones laborales;

4. Remuneraciones pendientes de pago a la o el trabajador;
5. Valor total o proporcional del pago de las bonificaciones adicionales;
6. Valor total o proporcional del pago por vacaciones no gozadas;
7. Otros valores adeudados a la o el trabajador por cualquier concepto;
8. Indemnizaciones que de ser el caso corresponda; y,
9. Descuentos y deducciones legales que pueda realizar la o el empleador.

Art. 382.- Impugnación del Acta de Terminación de Relaciones Laborales y Finiquito de Obligaciones.- El acta de terminación de relaciones laborales y finiquito de obligaciones suscrito por la o el trabajador, podrá ser revisado por la o el Director Zonal de Trabajo o su Delegada o Delegado y/o, impugnado por la o el trabajador en sede judicial si la liquidación no hubiere sido suscrita ante la o el Inspector de Trabajo o si esta no hubiese sido pormenorizada.

Sección Cuarta

Procedimientos Especiales

Art. 383.- Registro de Formularios de Pago de las Bonificaciones Adicionales y Utilidades.- El registro de los formularios de las bonificaciones y el pago por concepto del reparto del porcentaje de utilidades, deberán ser registrados a través de la unidad competente del Ministerio de Relaciones Laborales. El Ministerio de Relaciones Laborales fijará las fechas en que deban presentarse tales formularios.

Sección Quinta

Sanciones

Art. 384.- Sanciones de la o el infractor.- Las sanciones y multas que impongan las autoridades de trabajo se impondrán previo trámite legal en el que se oirá a las partes, y mediante resolución debidamente motivada, en la cual se indicarán las infracciones o violaciones que motivaron la sanción impuesta.

Art. 385.- Violación de normas.- 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 Ministerio de Relaciones Laborales regulará el monto de las multas dentro de los rangos establecidos en este código, según la gravedad de la infracción. Si se determinase la existencia de una infracción, que concorra respecto de varios trabajadores o trabajadoras, se aplicará la sanción por cada uno de ellos y en una sola resolución.

Para la aplicación de las multas, se tomarán en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, la reincidencia, así como la capacidad económica de la o el trasgresor o el número de trabajadores a cargo del empleador.

Las Juezas y los Jueces de Trabajo podrán imponer multas de uno a cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, según la gravedad de la violación.

Art. 386.- Imposición de Multas.- Cuando la multa haya sido impuesta por la o el Director Zonal de Trabajo u otra Autoridad de trabajo de mayor jerarquía, la o el infractor podrá interponer los recursos administrativos contemplados en el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva. Si hubiere sido impuesta por la o el Inspector de Trabajo u otra autoridad administrativa con facultad para el efecto, se podrá apelar de tal resolución ante la o el Director Zonal de Trabajo.

Art. 387.- Procedimiento coactivo.- Para la recaudación de las multas impuestas por las autoridades de trabajo administrativas, el Ministerio de Relaciones Laborales empleará el procedimiento coactivo, conforme a las normas pertinentes.

Art. 388.- Competencia para imposición de sanciones.- Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones todas las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este código.

Art. 389.- Resoluciones.- Las sanciones impuestas por la autoridad de trabajo serán a través de resoluciones administrativas debidamente motivadas y fundamentadas, respetando el debido proceso establecido en la Constitución de la República.

Art. 390.- Caso de reincidencia.- En caso de reincidencia en un mismo tipo de infracción, si no se especifica otra sanción, se impondrá el duplo de la sanción estipulada para dicha infracción. En el caso de que exista la concurrencia de varias infracciones, se sancionará por cada una de ellas.

Tratándose de incumplimiento de obligaciones laborales, el Ministerio de Relaciones Laborales pueda efectuar nuevas inspecciones luego de al menos treinta días, y de detectarse incumplimientos sobre las mismas obligaciones sancionadas, estos serán sancionados como reincidencias.

Art. 391.- Inversión del producto de las multas.- El producto de las multas será invertido, cuando no estuviere especialmente determinado su destino en este código, en los fines que el Ministerio de Relaciones Laborales estime conducentes para el mejoramiento de los servicios que este preste. A este efecto, las autoridades que hayan recaudado las multas, las depositarán en la cuenta Única del Tesoro Nacional, bajo sanción de destitución, salvo el caso de fondos de terceros, en que serán depositados en las cuentas que mantenga el Ministerio de Relaciones Laborales para el efecto.

Art. 392.- Sanción a la o el empleador moroso.- La o el empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondían a la o el trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, a parte de las sanciones administrativas que por este incumplimiento tuvieron lugar; y, cuando para reclamar su pago, hubiere interpuesto la o el trabajador una acción judicial, se ordenará a la o el empleador el pago de un monto equivalente al triple de las remuneraciones no pagadas, además del pago de las remuneraciones adeudadas.

TÍTULO III
INSTANCIA JUDICIAL

CAPÍTULO I
Administración de Justicia

Parágrafo Único
Operadoras y Operadores de la justicia laboral

Art. 393.- Juzgados de Trabajo y Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Para la administración de justicia funcionarán los Juzgados de Trabajo y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Las Juezas y los Jueces serán nombrados y ejercerán sus funciones, de conformidad con el Código Orgánico de la Función Judicial.

Art. 394.- Competencia de la Corte Nacional de Justicia y de las Cortes Provinciales de Justicia.- La Corte Nacional y las Cortes Provinciales de Justicia conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este código y las del derecho común.

Art. 395.- Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo De los Conflictos Colectivos de este código.

CAPÍTULO II
Competencia y procedimientos

Sección Primera
Normas Generales

Art. 396.- Demandas contra la o el trabajador.- Las demandas contra la o el trabajador sólo podrán proponerse ante la Jueza o el Juez de su domicilio. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte de la o el trabajador.

Art. 397.- Excepción de incompetencia.- En los juicios de trabajo, la incompetencia de la o del Juez podrá alegarse sólo como excepción.

Art. 398.- Trámite de excusa.- No podrá proponerse juicio de recusación contra las Juezas y los Jueces de Trabajo o quienes los subroguen, pero tales servidoras y servidores, en los casos de impedimento o excusa legal, enviarán el proceso al que deba subrogarles, expresando los motivos de la excusa. Aceptada ésta, el subrogante avocará conocimiento y mandará a notificar a las partes esta providencia.

Art. 399.- Trámite de las controversias laborales.- Las controversias a que diere lugar un contrato o una relación de trabajo, serán resueltas por las autoridades determinadas en este código, de conformidad con los trámites previstos en el mismo y en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 400.- Forma de la demanda.- La demanda en los juicios de trabajo se presentará de acuerdo a lo previsto en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 401.- Medidas Precautelares.- Con el objeto de asegurar el pago de obligaciones derivadas de una relación laboral, en las demandas propuestas en contra de la o el empleador, la o el demandante podrá, en cualquier estado de la causa e incluso antes de presentar la demanda, pedir medidas precautelares, de conformidad con las normas contenidas en el Código Orgánico General de Procesos. Para solicitar medidas precautelares para asegurar la ejecución de una sentencia condenatoria, no hará falta que esta se encuentre ejecutoriada.

Las medidas precautelares dictadas antes de que exista sentencia procederán sólo si existiere presunción de la relación laboral o de indicios respecto a las obligaciones pendientes. En todos los casos la o el demandante deberá acreditar que es necesario

asegurar el cumplimiento de la obligación por la situación económica de la o el empleador.

Art. 402.- Sustanciación de la controversia y documentación de actuaciones.- Las controversias individuales de trabajo se sustanciarán de acuerdo a su clase y de conformidad a lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

Sección Segunda

Normas aplicables a todos los procesos laborales

Art. 403.- Reconvención.- La o el demandado podrá reconvenir a la o el demandante, siempre que se trate de reconvención conexas, misma que se tramitará de conformidad a lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 404.- Pago provisional de remuneraciones reconocidas.- Si durante la audiencia dentro del juicio la o el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones a la o el trabajador y señalare el monto adeudado, la Jueza o el Juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas admitidas por la o el empleador, sean pagadas provisionalmente a la o el trabajador en un plazo no mayor de diez días.

Art. 405.- Informe de la o el Inspector de Trabajo.- Cuando la o el Inspector hubiere conocido anteriormente un trámite de visto bueno, la resolución que acepte o niegue la solicitud, valdrá en juicio como prueba que será apreciada por la o el juez de acuerdo con las reglas de la sana crítica, salvo que el mismo haya sido impugnado dentro de la misma acción.

La falta de informe de la o el Inspector o de la notificación de la demanda a este, no afecta a la validez del proceso.

Art. 406.- Criterio judicial y juramento diferido.- En los juicios de trabajo, la Jueza o el Juez, las Salas Especializadas y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo diferir al

juramento de la o el trabajador cuantas veces este necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, eficaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Art. 407.- Facultad de la Sala Especializada de la Corte Nacional de Justicia.- La Sala Especializada podrá ordenar, de oficio, las diligencias que creyere necesarias para esclarecer los puntos controvertidos bajo el principio de equidad, inclusive, llamando a declarar a las y los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.

Art. 408.- Acumulación de causas.- Las causas de trabajo sólo con sentencia ejecutoriada podrán acumularse a los juicios de quiebra o de concurso de acreedores.

Art. 409.- Caso de multa a la o el tercerista excluyente.- La Jueza o el Juez, en los juicios de trabajo impondrá una multa de una a cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, a la o el tercerista excluyente que pretendiere únicamente retardar el progreso de la causa principal, multa que corresponderá a quien hubiere solicitado el embargo, y de la misma será solidariamente responsable la o el último abogado que hubiere defendido a la o el tercerista excluyente.

Art. 410.- Tiempo no computable para la prescripción.- En caso de declararse la nulidad del proceso en juicios de trabajo, el tiempo de duración del juicio no se tomará en cuenta para la prescripción.

Art. 411.- Pago de intereses.- Las sentencias que condenen al pago de remuneraciones o sus componentes, decimotercera y decimocuarta remuneraciones, vacaciones, fondos de reserva, y cualquier otra bonificación; así como los montos por indemnizaciones, dispondrán además el pago del interés legal que estuviere vigente para préstamo a corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculados desde la fecha en que debieron cumplirse tales obligaciones, según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que esta se ejecute y sean pagados los valores correspondientes.

No se ordenará el pago de los intereses cuando la o el demandado demostrase haber depositado ante la autoridad administrativa de trabajo o consignado judicialmente los valores correspondientes a los indicados conceptos, o los consignare hasta la audiencia en el juzgado respectivo.

Los valores consignados se depositarán en libreta de ahorros en el Banco que mantenga el Juzgado para ser entregados a la o el trabajador con sus correspondientes intereses, respecto de los reclamos aceptados o, en su defecto, a la parte demandada cuando esas reclamaciones fueren rechazadas.

Art. 412.- Consignación y entrega del valor reclamado a la o el trabajador adolescente.- La o el trabajador adolescente podrá intervenir directamente en las reclamaciones administrativas y en las acciones judiciales o extrajudiciales, ya sea como demandante o como demandado, no precisando contarse con la Jueza o el Juez de la Niñez y Adolescencia ni con las o los procuradores de adolescentes infractores, ni se requieren dictámenes o vistas de éstos, salvo que, por razones especiales, la Jueza o el Juez o Tribunal, en guarda de los intereses y para mayor protección de las y los menores, estimen procedente oír a dichas funcionarias o funcionarios, y el pago de los valores que correspondan se efectuará directamente a la o el adolescente, aún cuando hubiere procuradora o procurador designado para el efecto. Si violando las disposiciones de este Código se hubiere contratado a menores de quince años, el pago de las reclamaciones se hará en la persona de la o el correspondiente representante legal, y de no tenerlo, intervendrá la o el curador ad litem.

Art. 413.- Ejecución de Sentencia.- En la fase de ejecución de una sentencia dictada en un juicio de trabajo, el mandamiento de ejecución que deberá dictar la o el oficial de ejecución respectivo, únicamente contendrá el mandato de pagar la suma determinada de dinero que se establezca en la respectiva liquidación, sin que la o el ejecutado esté facultado para dimitir bienes para embargo. A falta de pago, la o el acreedor podrá ejercer la facultad que le confiere el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 414.- Prohibición a la o el trabajador de ceder derechos litigiosos.- En los juicios de trabajo se prohíbe a la o el trabajador la cesión de los derechos litigiosos.

Art. 415.- Demandas de la o el trabajador por otros conceptos.- La demanda de la o el trabajador, no le impide deducir demandas individuales en contra de la o el empleador por otros conceptos.

Art. 416.- Títulos ejecutivos laborales.- Se sujetarán al procedimiento monitoreo y tendrán la calidad de títulos ejecutivos laborales, además de los señalados en el Código Orgánico General de Procesos: el acta transaccional, el acta de conciliación suscrita por la o el trabajador y la o el empleador ante la autoridad competente de Trabajo; la resolución de visto bueno emitida por la o el Inspector de Trabajo cuando este haya sido solicitado por la o el trabajador; y, la razón de no pago de haberes ordenados por la autoridad competente de Trabajo, en el trámite de denuncias por incumplimiento o mora en pagos de remuneraciones, siempre y cuando no se haya alegado la inexistencia de la relación laboral.

Para que las obligaciones fundadas en los títulos antes indicados, sean exigibles en este tipo de procedimiento, deben ser claras, determinadas, líquidas, puras, y de plazo vencido. No hará falta de requerimiento de pago, si la obligación se encuentra determinada con la fecha de pago.

Art. 417.- Excepciones.- Una vez que se haya emitido sentencia, solo se admitirán como excepciones, las de pago total o parcial de la obligación o las que tienen por objeto sustentar la extinción de la obligación por cualquiera de los modos dispuestos en el Código Civil. En cualquier caso, corresponde a la o el demandado probar el pago de las obligaciones laborales.

Art. 418. Procedimiento sumario.- Se podrá seguir este procedimiento en materia de trabajo, si el monto de los haberes reclamados no supera el valor establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

Para la determinación de la cuantía en este tipo de juicios, se sumará los montos netos adeudados por obligaciones laborales, sin tomar en cuenta los montos correspondientes a intereses, recargos, multas y costas.

TÍTULO IV
PROCEDIMIENTOS QUE REGULAN LAS RELACIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

De la Constitución de las Organizaciones

Sección Primera

Del Sindicato de Empresa

Art. 419.- Constitución del sindicato de empresa.- Un sindicato de empresa se podrá conformar con un número no menor a treinta trabajadoras o trabajadores de una misma o de varias empresas que sean parte de una misma cadena productiva o de servicios, que tengan contratos de trabajo, quienes sin formalidad previa celebrarán la junta constitutiva en la cual suscribirán la respectiva acta de constitución del sindicato, que contendrá: el lugar y la fecha de la junta, la declaración expresa de la decisión de conformar el sindicato de trabajadoras o trabajadores, la indicación de la clase de sindicato que se constituye, la nómina de las y los trabajadores concurrentes acompañados de su firma autógrafa o la impresión de la huella dactilar de la o el trabajador que no sepa firmar y, la nómina de la directiva provisional.

Con el ingreso de la solicitud de la notificación de la constitución al Ministerio de Relaciones Laborales, inicia el trámite de registro del sindicato.

Las y los trabajadores con contratos que no otorguen la estabilidad mínima, no la ganarán por el hecho de constituir un sindicato

Art. 420.- Notificación a la o el Empleador.- Una vez recibida la petición de la constitución del sindicato, con la indicación del nombre de la empresa a la que pertenecen las y los trabajadores y el nombre de su representante legal, la o el Inspector de Trabajo en el término de dos días, deberá notificar únicamente con la providencia, en

la que constará la indicación expresa de la constitución del sindicato, que será también comunicada al sindicato.

Si la o el Inspector de Trabajo, no notifica dentro del término señalado en este artículo, se le impondrá una multa de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General, atraso que no afectará el proceso ni la validez de la constitución del sindicato.

Art. 421.- Indemnización por despido de las y los trabajadores presentes en el Acta Constitutiva.- Desde el momento de la petición de la constitución del sindicato a la o el Inspector de Trabajo hasta el momento en que se integre la directiva provisional, la o el empleador que despidiere intempestivamente a sus trabajadoras o trabajadores, salvo la ocurrencia de alguna de las causales previstas para el Visto Bueno, sin perjuicio de las indemnizaciones a que hubiere lugar conforme las disposiciones de este código, indemnizará además a la o el trabajador despedido con una suma equivalente a la remuneración de tres años. Esta garantía ampara tanto a los dirigentes de la directiva provisional como a las y los trabajadores que suscribieron el Acta Constitutiva.

El despido de una trabajadora o trabajador no interrumpe el trámite de registro o aprobación del sindicato.

Esta indemnización tiene alcance también en el caso del sindicato por rama de actividad.

Art. 422.- Requisitos para el registro del Sindicato.- Dentro del plazo de diez días, luego de la notificación de la constitución del sindicato, las y los trabajadores para el trámite de su registro, deberán presentar al Ministerio de Relaciones Laborales, los siguientes documentos:

1. Dos copias del acta constitutiva con las firmas autógrafas de las y los concurrentes o huella dactilar de las personas que no pudieron o supieron firmar, certificadas por la o el secretario;

2. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato, certificados por la o el secretario de la directiva;
3. Copia certificada por la o el secretario, del Acta de la Asamblea donde se haya discutido la aprobación de los estatutos con las firmas de aprobación de los asistentes que siempre será con la aprobación de la mitad mas uno, pero en ningún caso con un número inferior a treinta trabajadoras o trabajadores;
4. Nómina de la directiva del sindicato, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, domicilio y el lugar de trabajo o empresa en la que prestan sus servicios, de cada una de ellas o ellos; y,
5. Nómina de todos las y los trabajadores que se hubieren incorporado al sindicato, con posterioridad a la Asamblea General reunida para constituirlo, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo o empresa a la cual pertenecen, con las firmas autógrafas o huella dactilar en el caso de que no pudieren o no supieren firmar, de todas y todos los afiliados.

Art. 423.- Procedimiento del registro.- En el plazo máximo de treinta días de recibida la documentación por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, y previa verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo anterior, el Ministerio ordenará mediante Acuerdo Ministerial se inscriba el sindicato en los registros de organizaciones laborales, desde cuya fecha de expedición, el sindicato gozará de personería jurídica. Si los estatutos del sindicato contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución de la República o a las leyes vigentes, o no se cumplieren con los demás requisitos señalados, el Ministerio de Relaciones Laborales suspenderá el plazo de su registro hasta por quince (15) días calendario para su cumplimiento. Transcurrido el tiempo de suspensión y cumplido el plazo de registro señalado, de no haber sido presentados subsanados los estatutos y/o cumplidos todos los requisitos por las y los trabajadores, se ordenará el archivo del trámite.

Constituido un sindicato, todas las y los trabajadores podrán ingresar de manera voluntaria al mismo. En el caso de que existan dos o más organizaciones laborales, las y los trabajadores podrán escoger, en cualquier momento, a cuál de ellas pertenecer, lo que determinará el destino de las cuotas obligatorias. Hasta tanto sus cuotas se destinarán, en su orden, al sindicato con mayor número de afiliadas y afiliados o al más antiguo. Todas las y los trabajadores, indiferentemente de que pertenezcan o no a un sindicato, estarán amparados por los beneficios del contrato colectivo y gozarán de los mismos derechos y beneficios, a excepción de la estabilidad cuando no se trate de contratos a plazo indefinido. En cualquier momento las y los trabajadores podrán dejar de pertenecer al sindicato si esa fuere su voluntad.

Art. 424.- Disolución del Sindicato.- Los sindicatos de trabajadoras o trabajadores no podrán ser disueltos, sino mediante procedimiento oral establecido en este código. Si la disolución fuere propuesta por las y los trabajadores, éstos deberán acreditar además de la calidad por la que comparecen, la voluntad o la decisión de las y los trabajadores, adjuntando el Acta de Asamblea respectiva.

Sección Segunda

Del Sindicato por Rama de Actividad

(TEMA EN PROCESO DE DESARROLLO)

Art. 425.- Constitución del Sindicato por Rama de Actividad.- Podrán constituir sindicatos por rama de actividad, las y los trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a la misma rama de actividad, ubicadas dentro del territorio nacional. Para su constitución, el número de trabajadoras o trabajadores no será inferior a noventa.

Se podrá constituir un solo sindicato por rama de actividad, al que posteriormente cualquier trabajadora o trabajador se adherirá sin ningún tipo de condicionamientos ni restricciones.

Art. 426.- Notificación del acta constitutiva.- La notificación de la constitución del sindicato por rama de actividad la conocerá la o el Director Zonal de Trabajo de la respectiva jurisdicción, y en el caso de tratarse de un sindicato de rama de actividad a

nivel nacional, la notificación se hará ante la o el Director Zonal de Trabajo de la provincia en la cual se celebre la Junta Constitutiva o a la Dirección Zonal de Trabajo de la provincia a la cual pertenezcan la mayoría de trabajadoras o trabajadores asociados.

Art. 427.- Notificación a las y los empleadores.- Se notificará del inicio del trámite de registro de un sindicato por rama de actividad a la asociación de empleadoras o empleadores de la respectiva rama, sea que esté organizada en cámara, gremio, sindicato o cualquier otra denominación, o individualmente a las y los representantes legales de las empresas a las que pertenezcan las y los trabajadores solicitantes. Para esta notificación se procederá conforme a lo establecido en el artículo 420 de este código. En el caso de que las y los empleadores se encontraren en diferentes provincias, la o el Director Zonal enviará atento deprecatorio a su similar en aquella o aquellas provincias.

En el acta de constitución se deberá hacer constar los nombres de las y los trabajadores asistentes, nacionalidad, lugar de trabajo, sexo, edad y ocupación.

Art. 428.- Registro del sindicato por rama de actividad.- Los requisitos y el procedimiento para el registro del sindicato por rama de actividad serán los mismos previstos en los artículos 422 y 423 de este código en todo lo aplicable. Adicionalmente, dentro de los requisitos que deberán presentar a la o el Director Zonal de Trabajo se encontrará el documento en el que conste la determinación expresa de la rama de actividad, así como el número y la denominación de las empresas a las cuales pertenecen las y los trabajadores afiliados, y la documentación que acredite la calidad de trabajador de la correspondiente empresa de todas y todos los afiliados.

Art. 429.- Disolución del sindicato por rama de actividad.- Para la disolución del sindicato por rama de actividad, se procederá conforme lo señala el artículo 424 de este código.

Sección Tercera

De las organizaciones de las y los trabajadores del sector público

Art. 430.- Comité de Empresa.- Las y los trabajadores de las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, cuyas relaciones laborales se encuentran reguladas por las disposiciones de este código, podrán asociarse en un comité de empresa que debe estar conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadoras o trabajadores.

Sus representantes no podrán exceder de siete principales y sus respectivos suplentes, quienes deberán mantener contratos a plazo fijo o indefinidos y además acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de las y los trabajadores, sus firmas o huellas dactilares para quienes no pudieren o supieren firmar, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.

Sección Cuarta

De los Sindicatos de Empleadoras y Empleadores

Art. 431.- Constitución de Sindicatos de Empleadoras y Empleadores.- Las y los empleadores podrán constituir sindicatos que los representen, siempre que en su junta constitutiva participen al menos tres empleadoras o empleadores del mismo sector.

Art. 432.- Trámite de Registro.- Todo sindicato de empleadoras o empleadores deberá registrarse en el Ministerio de Relaciones Laborales, cumpliendo con la presentación de los siguientes requisitos:

1. Dos copias certificadas por la o el secretario del Acta Constitutiva con las firmas autógrafas de las y los concurrentes o huella dactilar de las personas que no pudieren o supieren firmar y en la que conste la especificación del sector al que pertenecen;
2. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato, autenticados por la o el secretario de la directiva, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;

3. Nómina de la directiva del sindicato, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, domicilio e indicación de la empresa a la que represente;
4. Nómina de todas y todos los empleadores que se hubieren incorporado al sindicato, con posterioridad a la Asamblea General reunida para constituirlo, con especificación del lugar de su residencia y sus firmas autógrafas o huella dactilar en el caso de que no pudieren o supieren firmar; y,
5. Los documentos que acrediten su calidad de empleadoras o empleadores y representantes legales de las empresas a las que pertenecen.

Sección Quinta

De los Estatutos de los sindicatos de trabajadoras o trabajadores

Art. 433.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos de los sindicatos de trabajadoras o trabajadores deberán contener los requisitos que para el efecto señale el Ministerio de Relaciones Laborales a través de Acuerdo Ministerial.

Art. 434.- Discusión y aprobación de estatutos.- El proceso de discusión y aprobación de los estatutos del sindicato de trabajadoras o trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación a la o el Inspector de Trabajo.

Art. 435.- Modificación de los estatutos.- Toda modificación de los estatutos será aprobada por la Asamblea General del sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Relaciones laborales, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado.

Con esta documentación, el Ministerio de Relaciones Laborales procederá conforme al procedimiento y plazos establecidos en el artículo 423 de este código.

Sección Sexta

De las Directivas

Art. 436.- Integración de las Directivas.- Las Directivas de los sindicatos, se integrarán de conformidad con los procedimientos previstos en sus estatutos; y en relación al tipo de sindicato al que pertenezcan, se observarán las siguientes disposiciones:

1. Las directivas de los sindicatos de empresa, deberán estar integradas únicamente por trabajadoras o trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, o cualquier otro que signifique dirección del sindicato;
2. Las directivas de los sindicatos por rama de actividad, se integrarán por trabajadoras o trabajadores que laboren en empresas de la misma rama de actividad industrial, comercial o de servicios; y,
3. Las directivas de los sindicatos de empleadoras o empleadores se organizarán de conformidad con sus estatutos.

Se observarán los mismos preceptos, en cuanto apliquen para la conformación de las directivas de las federaciones y las confederaciones.

Para el nombramiento de la directiva, se establecerán mecanismos democráticos, inclusivos y que garanticen la representatividad de todas las y los trabajadores miembros del sindicato. Las elecciones se las realizará mediante voto secreto.

En la conformación de las directivas, se propenderá a la equidad de género.

Sección Séptima Del Comité de Empresa

Art. 437.- Junta Constitutiva.- El comité de empresa podrá organizarse siempre que a la junta constitutiva concurren al menos la mitad más uno de las y los trabajadores de la

empresa, y en ningún caso con menos de treinta, quienes nombrarán la directiva provisional y suscribirán el Acta de Constitución, en la que deberán constar las firmas de las y los trabajadores o las huellas dactilares de aquellas y los trabajadores que no sepan firmar. Con este documento se notificará a la o el Inspector de Trabajo, para que este a su vez, notifique a la o el empleador, de acuerdo a los términos o plazos y procedimiento previstos para los sindicatos en el artículo 420 de este código.

Art. 438.- Trámite de Registro.- Los requisitos y el procedimiento para el registro del Comité de Empresa serán los mismos previstos para el sindicato de empresa en todo lo que fueran aplicables.

Art. 439.- Registro de los Estatutos: Los estatutos del comité de empresa serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales, y posteriormente registrados en la Dirección Zonal de Trabajo correspondiente.

El contenido de los mismos cumplirá los requisitos establecidos para los estatutos del sindicato de empresa.

CAPÍTULO II

Negociación Colectiva

Sección Primera

Del Contrato Colectivo

Art. 440.- Organización con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- Dentro de una empresa, la o el empleador deberá celebrar el contrato colectivo de trabajo con el Comité de Empresa; en el caso de no existir este, deberá celebrarlo con el sindicato que tenga mayor número de trabajadoras o trabajadores afiliados, siempre que este cuente con más del cincuenta por ciento de las y los trabajadores.

Art. 441.- Justificación de la capacidad para contratar.- Las y los representantes de las y los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por

medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Las y los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.

Art. 442.- Presentación del proyecto de contrato colectivo.- Los sindicatos de trabajadoras o trabajadores facultados por la Ley o el Comité de Empresa, según el caso, presentarán ante la o el Inspector de Trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo a la o el empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.

Art. 443.- Negociación del contrato colectivo.- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que estas, de común acuerdo, comuniquen a la o el Inspector de Trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

No se podrá superar en el sector público los límites o techos establecidos por la ley y el Ministerio de Relaciones Laborales

Art. 444.- Obligatoriedad para la o el empleador.- La o el empleador está obligado a negociar, de buena fe, el contrato colectivo; es decir, con miras a llegar a un acuerdo con el Comité de Empresa, con el Comité Especial y de no existir éstos con el sindicato que represente a más del cincuenta por ciento de las y los trabajadores de la empresa, actividad o gremio de que se trate, según sea el caso. Este porcentaje en grandes empresas o en instituciones, entidades y empresas del sector público será calculado a nivel del establecimiento, o de la provincia, o de la ciudad, a fin de facilitar la negociación colectiva.

Art. 445.- Negociación directa.- El proyecto de contrato colectivo, en el sector privado, podrá ser negociado directamente por las partes, o en presencia de una autoridad de trabajo, o con su asistencia, si ambas partes así lo desean.

Art. 446.- Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- Si transcurridos los plazos previstos en el artículo 443 de este código, las partes no se

pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y al trámite de procedimiento declarativo establecido en el Código Orgánico General de Procesos .El Tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Art. 447.- Contenido de la petición.- La petición de intervención del Tribunal de Conciliación y Arbitraje se la dirigirá a la o el Director Zonal de Trabajo o Coordinador Provincial correspondiente, la cual contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la petición;
2. Nombres completos, estado civil, edad, profesión y domicilio de las y los peticionarios, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales, además de la dirección de correo electrónico y teléfono tanto de los peticionarios como de su abogada o abogado;
3. Nombres completos y designación del lugar en que debe notificarse a la o el empleador, además de su correo electrónico y teléfono si los conocieren;
4. La narración de los hechos que sirven de fundamento a la petición debidamente detallados y pormenorizados;
5. Los fundamentos de derecho que justifican la petición, señalando con claridad y precisión los puntos, artículos, cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
6. El anuncio de los medios de prueba que ofrecen para acreditar los hechos que sirven de fundamento a la petición, adjuntándolos de acuerdo a lo señalado en los artículos pertinentes del Código Orgánico de Procedimiento Único;
7. La solicitud de acceso judicial a la prueba que pidieren al Tribunal;

8. La cosa, cantidad o hecho que se exige; y,
9. Firmas de las y los peticionarios, o de su apoderado y de la abogada o abogado.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que se disponga.

Art. 448.- Contestación a la petición.- Recibida la petición, la o el Director Zonal de Trabajo o Coordinador Provincial respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique a la o el empleador concediéndole treinta días para contestar.

La contestación a la petición contendrá lo siguiente:

1. Los nombres completos, estado civil, edad, profesión y domicilio de la o el empleador, comparezca por si o por medio de representante legal o apoderado, además de la dirección de correo electrónico y teléfono tanto de la empleadora o empleador como de la abogada o abogado;
2. Versión sobre los hechos aducidos en la petición , indicando explícita y pormenorizadamente cuál o cuáles de ellos se admite y cual o cuales se niega o desconoce;
3. Pronunciamiento claro y categórico sobre la autenticidad o falsedad de los documentos ofrecidos por las y los peticionarios que éstos aleguen provienen de la empleadora o empleador o cuya autenticidad debiera constarle;
4. Pronunciamiento claro y categórico sobre los fundamentos de derecho que justifican la petición expuestos con precisión, manifestando si se allana total o parcialmente alguna de las peticiones de las y los trabajadores;
5. Anunciar los medios de prueba para desacreditar los hechos que sirven de fundamento a la petición y para acreditar los que alega en su defensa,

adjuntándolos de acuerdo a lo señalado en los artículos pertinentes del Código Orgánico General de Procesos;

6. Solicitar el acceso judicial a la prueba;
7. Deducir las excepciones procesales y demás alegaciones sobre todo lo que impida la validad prosecución del proceso;
8. Si considerare inadmisibile la pluralidad de acciones, demandantes o demandados, o la acumulación de causas, lo manifestará así, expresando las razones de la inadmisibilidad; y,
9. Firmas de la o el empleador, su apoderada o apoderado y de su abogada o abogado.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga la o el requerido y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

Art. 449.- Contestación totalmente favorable.- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las peticiones y propuestas, la o el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

Art. 450.- Audiencia de conciliación.- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de las y los trabajadores, una vez integrado el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la o el Presidente, avocará conocimiento y convocará a las partes y a las o los vocales, señalando el día y hora para la Audiencia de Conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes y sustanciará el proceso sobre la materia del desacuerdo.

En la Audiencia de Conciliación, el Tribunal llamará a la conciliación a las partes a fin de lograr la negociación directa entre ellas, y en el caso de llegar a acuerdo total,

suscribirán en ese mismo acto el contrato colectivo y el Tribunal emitirá el laudo arbitral con constancia de la suscripción.

Art. 451.- Término de indagaciones y resolución.- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones, entidades y empresas del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen la Constitución, mandatos, leyes, decretos, acuerdos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro del término de tres días, disponiendo de otros tres días el Tribunal para resolver.

Art. 452.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte de la o el requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Art. 453.- Indemnización por despido a las y los dirigentes de las y los trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo o su revisión a la o el Inspector de Trabajo, la o el empleador en caso que despidiere intempestivamente a uno o más de las y los dirigentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo, indemnizará al o los dirigentes despedidos con una suma equivalente al valor de su última remuneración multiplicada por doce, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de reclamaciones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación, ni de los puntos o temas aceptados previamente.

Art. 454.- Archivo del pliego de reclamaciones.- Si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de reclamaciones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo, salvo que el contrato colectivo prevea otra cosa.

Art. 455.- Formalidades del contrato colectivo.- El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito ante la o el Director Zonal de Trabajo y, a falta de este, ante la o el Coordinador Provincial o una o un Inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo apercibimiento 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.

En el caso que se trate de instituciones, entidades o empresas del sector público, la suscripción se practicará previo informe favorable del Ministerio de Finanzas que deberá presentarlo dentro del plazo de 30 días después de haber sido requerido por la o el Director Zonal de Trabajo, siendo obligación dentro de este mismo plazo, durante los quince días siguientes la entidad empleadora entregar toda la información necesaria que solicite el Ministerio de Finanzas, bajo apercibimiento de que si incumple, la o el Director Zonal de Trabajo sancionará con una multa de hasta veinte remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general por el retraso y adicionalmente diez remuneraciones más por cada mes que no entregue la información solicitada.

Art. 456.- Duración del contrato colectivo.- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Art. 457.- Disolución del sindicato de trabajadoras o trabajadores.- El contrato colectivo seguirá vigente aún cuando se disolviera la organización sindical con la cual se suscribió.

Art. 458.- Preeminencia del contrato colectivo.- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre la o el empleador o los empleadores y las y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

Art. 459.- Representantes de los sindicatos de trabajadoras o trabajadores.- En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de los sindicatos de trabajadoras o trabajadores, personas mayores de edad.

Art. 460.- Efectos de la nulidad de los contratos.- La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados para los contratos individuales.

Art. 461.- Límite del amparo de los contratos colectivos.- Los contratos colectivos de trabajo no amparan a las y los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las instituciones, entidades o empresas del sector público o con finalidad social o pública o de aquellas que, total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

Art. 462.- Revisión de los contratos colectivos.- Todo contrato colectivo podrá ser revisado total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualesquier sea de las partes, observándose las reglas siguientes:

- a. Si fuere pedida por el sindicato de trabajadoras o trabajadores, la revisión se hará siempre que el sindicato represente a más del cincuenta por ciento de la totalidad de las y los trabajadores a los que ampare el contrato; y,

- b. Si la revisión es pedida por las o los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de las y los trabajadores a quienes ampare el contrato.

La solicitud de revisión se presentará por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Zonal de Trabajo o de la o el Coordinador Provincial. Mientras no se apruebe el nuevo contrato colectivo, el anterior permanecerá vigente.

La revisión del contrato se hará constar por escrito al igual que su celebración y se suscribirá ante la o el Director Zonal de Trabajo, observándose las reglas aplicables a la negociación del contrato colectivo.

Art. 463.- Facultad de la o el empleador.- Una vez revisado el contrato, si alguno de las o los empleadores no aceptare dicha revisión, podrá separarse de la negociación, siempre y cuando las y los trabajadores bajo su subordinación, a través de sus representantes, consientan en ello por escrito, quedando obligado la o el empleador y sus trabajadoras o trabajadores a continuar las negociaciones por cuerda separada.

Art. 464.- Causales de terminación de los contratos colectivos.- Los contratos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, y 5 del artículo 250 de este código.

Sección Segunda

Del Contrato Colectivo por Rama de Actividad

Art. 465.- Comité Negociador para Sindicatos por Rama de Actividad.- El comité negociador estará integrado por tres representantes de las y los trabajadores.

Los representantes al comité negociador serán elegidos en votación secreta, por las o los delegados de las y los trabajadores de cada empresa que conforme el sindicato por rama, de conformidad con el sistema de elecciones que conste en el estatuto.

Art. 466.- Trámite de Negociación.- La negociación del contrato colectivo por rama de actividad se hará mediante solicitud dirigida a la Dirección Zonal de Trabajo y se seguirá el mismo procedimiento previsto para los contratos colectivos para los Comités de Empresa o sindicatos de empresa.

Art. 467.- Obligatoriedad del contrato colectivo.- El contrato colectivo que haya sido celebrado entre un sindicato por Rama de Actividad y el sindicato de empleadoras y empleadores del sector, será obligatorio para todas las y los empleadores y trabajadoras o trabajadores a nivel nacional, a excepción de las condiciones remunerativas, sin embargo no podrán ser inferiores a las remuneraciones de las ramas sectoriales determinadas por el Consejo Nacional de Remuneraciones o del Ministerio de Relaciones Laborales si así se resolviere por Acuerdo Ministerial, expedido de acuerdo con los artículos que siguen.

Art. 468.- Declaratoria de obligatoriedad de un contrato colectivo.- Una vez que la Subsecretaría de Trabajo, se cerciore a través de la Dirección Zonal de Trabajo, del cumplimiento de las formalidades y requisitos de este código, emitirá su dictamen, procediendo a expedir el correspondiente acuerdo declarando obligatorio el contrato colectivo.

Art. 469.- Aplicación del contrato.- El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables a la o el trabajador.

Art. 470.- Fijación del plazo de vigencia.- El Ministerio de Relaciones Laborales, fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años, salvo el caso que no se estipule en el contrato colectivo el plazo de vigencia del convenio. El

plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, las y los representantes de empleadoras o empleadores o trabajadoras y trabajadores no expresaren su voluntad de dar por terminado el contrato.

Art. 471.- Revisión del contrato.- Dentro del plazo de tres meses señalados en el artículo anterior y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de empleadoras o empleadores y trabajadoras o trabajadores que representen a la mayoría de las partes a las que se refiere este código.

Art. 472.- Terminación del contrato colectivo obligatorio.- La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a las o los empleadores y trabajadoras o trabajadores, para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo, con las limitaciones constitucionales y legales para el sector público.

Art. 473.- Acción de daños y perjuicios.- La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse, tanto por los sindicatos como por las y los trabajadores y empleadoras o empleadores contra los sindicatos parte en el contrato, contra miembros de éstos y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

CAPÍTULO III

Conflictos Colectivos

Sección Primera

Mediación Obligatoria

Art. 474.- Incumplimiento del contrato colectivo.- En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las cláusulas del contrato colectivo por una de las partes o la negativa para la suscripción del mismo, se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al

incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización por los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

Art. 475.- Pliego de reclamaciones.- Suscitado un conflicto entre la o el empleador y sus trabajadoras o trabajadores, éstos presentarán su pliego de reclamaciones concretas ante la o el Inspector de Trabajo respectivo, quien deberá citar dentro de cuarenta y ocho horas a la o el empleador o a su representante, concediéndole tres días para contestar.

Art. 476.- Mediación Obligatoria.- Los conflictos colectivos que surjan entre trabajadoras o trabajadores y empleadoras o empleadores, y sus organizaciones respectivas, deberán ser sometidos obligatoriamente al proceso de mediación.

La o el Inspector de Trabajo que conozca del pliego de reclamaciones, informará sobre el proceso al Centro de Mediación Laboral especializado del Ministerio de Relaciones Laborales respectivo, para que designe una mediadora o mediador y convoque a las partes, con cuarenta y ocho horas de anticipación a una audiencia, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, misma que deberá llevarse a cabo en un plazo no mayor a diez días.

En el caso de que las partes llegaren a un acuerdo dentro de la Audiencia de Mediación, suscribirán el acta respectiva que tendrá fuerza ejecutoria y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se elaborará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos se someterán a conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

En el caso que las o los empleadores o las y los trabajadores insistieran en forma injustificada, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado a la o el Inspector de Trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 477.- Conciliación.- En todo momento y estado del proceso, se promoverá, por diversos medios, la conciliación y la posibilidad de una solución negociada del conflicto.

Sección Segunda

Tribunal de Conciliación y Arbitraje

Art. 478.- Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales que serán, la o el Inspector de Trabajo que conoció el pliego de reclamaciones, quien lo presidirá; dos vocales designadas o designados por las y los trabajadores y dos por las o los empleadores. Las o los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del Tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de trasgresión, la o el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato. Tampoco podrán ser miembros del Tribunal familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de las o los empleadores o trabajadoras y trabajadores o de sus abogadas o abogados patrocinadores.

El Tribunal nombrará a la o el Secretario de fuera de su seno y que será una o un servidor público del Ministerio de Relaciones Laborales que ostente el título de abogada o abogado, en el plazo máximo de 24 horas luego de que este se haya integrado, mientras lo haga, actuará en tales funciones la o el servidor designado por la autoridad que conoce el pliego.

En caso de falta o impedimento de la o el Inspector de Trabajo, la o el Ministro de Relaciones Laborales designará su reemplazante.

Art. 479.- Designación de Oficio de Vocales.- La Subsecretaría de Trabajo, establecerá hasta el uno de diciembre de cada año, dentro de su jurisdicción, una lista de personas propuestas por las organizaciones de empleadoras o empleadores y una lista de personas propuestas por las organizaciones de trabajadoras o trabajadores, para integrar los

Tribunales de Conciliación y Arbitraje como vocales representantes de empleadoras y empleadores o de trabajadoras y trabajadores, durante el año siguiente, cuando dentro de un conflicto o pliego las partes no designaren a sus vocales.

Sometido un conflicto a conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, la o el Inspector de Trabajo seleccionará por sorteo de las personas de cada una de las listas, los vocales necesarios para integrar el Tribunal, tanto principales como suplentes en la causa, esta integración se hará en el plazo máximo de 48 horas, luego de que las partes no hayan designado a sus vocales. En caso de excusa válida, ausencia o recusación de alguno de los vocales, la o el Presidente del Tribunal nombrará a una o un nuevo vocal siguiendo el procedimiento de sorteo establecido.

El Ministerio de Relaciones Laborales, regulará el número de vocales que anualmente conformaran la lista de vocales de oficio a ser designadas o designados como miembros de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

Art. 480.- Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje y de su Presidenta o Presidente.- Para cada reunión del Tribunal la o el Presidente del mismo, convocará a las o los vocales principales y a las o los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento. De no presentarse las o los vocales principales o suplentes a una de las sesiones, los mismos serán multados con ocho remuneraciones básicas del trabajador en general por parte de la o el Presidente del Tribunal. Única y exclusivamente podrá justificar su ausencia en caso de fuerza mayor o caso fortuito.

El Tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes todas y todos sus miembros; y, las resoluciones serán aprobadas con la mayoría.

La ausencia de la o el Presidente podrá deberse única y exclusivamente a causas de fuerza mayor o caso fortuito, su ausencia injustificada será causal de sanción administrativa y de sanción pecuniaria de ocho remuneraciones básicas del trabajador en general.

No se suspenderá la tramitación y sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo en los días de vacancia judicial señalados o que puedan señalarse para la Función Judicial.

La o el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, proveerá las pruebas pertinentes que soliciten las partes excepto la confesión judicial. La recepción y práctica de las mismas lo hará el Tribunal en Pleno.

Art. 481.- Atribuciones de la o el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- La autoridad a quien corresponda presidir el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dictará de oficio o a petición de parte las providencias tendientes a la sustanciación del proceso, previa notificación a la parte contraria los actos probatorios que se solicitaren dentro de los términos respectivos.

Así mismo, tendrá las facultades necesarias para hacer que las Audiencias y sesiones de estos tribunales se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias, para lo cual contarán de ser necesario con la colaboración de las autoridades y agentes de Policía Nacional.

Sección Tercera

Procedimiento

Art. 482.- Calificación y citación.- Conformado el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de cuarenta y ocho horas después de la posesión de sus miembros, el Tribunal tramitará el conflicto colectivo de conformidad al procedimiento declarativo general establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 483.- Normas para concurrencia a la audiencia.- Las y los trabajadores concurrirán por medio de representantes con los respectivos documentos que acrediten su representación; las o los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarias o mandatarios autorizados por escrito. En el caso de que las partes acudan por intermedio de sus abogadas o abogados, éstos deberán hacerlo con procuración judicial y expresamente facultados para transigir.

Art. 484.- Audiencia Preliminar.- La audiencia preliminar de conciliación, contestación a la reclamación y formulación de pruebas, iniciará una vez que se haya verificado la citación, luego de lo cual, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje procurará un acuerdo entre las partes, que de darse será aprobado en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia la o el empleador contestará la reclamación, la misma que sin perjuicio de su exposición oral, deberá ser presentada en forma escrita.

Art. 485.- Formulación de Pruebas.- Una vez contestada la reclamación, las partes solicitarán verbalmente o por escrito, con la debida fundamentación, la práctica de pruebas que deberán evacuarse antes de la Audiencia Definitiva, tales como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier otra prueba que estimen pertinentes. En ese caso el Tribunal señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, las cuales deberán realizarse dentro del plazo improrrogable de quince días. Para su práctica habrá un solo señalamiento bajo prevenciones legales. Por su parte el Tribunal de Conciliación y Arbitraje podrá ordenar de oficio la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia de la reclamación y tendrá plenas facultades para cooperar con las partes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten.

En la misma Audiencia Preliminar las partes podrán solicitar también las pruebas que fueren necesarias y que deban ser evacuadas en la audiencia definitiva, entre ellas la confesión judicial y la declaración de las y los testigos que presentaren las partes con indicación de sus nombres y domicilios. Así mismo, podrán presentar toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Las y los testigos y las y los confesantes comparecerán previa notificación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la Audiencia Definitiva.

Si no asiste la o el empleador a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la reclamación y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.

La Audiencia Preliminar podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un plazo máximo de tres días.

En la Audiencia Preliminar, la o el Presidente del Tribunal señalará día y hora para que se lleve a cabo la audiencia definitiva en un plazo no mayor de veinte días contado desde la fecha en que se realizó la audiencia preliminar.

Art. 486.- La Audiencia Definitiva.- La Audiencia Definitiva será pública y será integrada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, con la presencia de las partes y sus abogadas o abogados.

Las preguntas a la o el confesante o a las y los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho. Serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por la o el Presidente del Tribunal al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales a la o el confesante o declarante.

El número de repreguntas para las y los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.

Las y los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio. Una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias.

Receptadas las declaraciones en la Audiencia, las partes procederán a alegar en derecho.

En caso de inasistencia a la Audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de una de las partes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, se refieran al asunto o asuntos materia del litigio y, siempre y cuando no conste de autos prueba que demuestre lo contrario, El Tribunal de Conciliación y Arbitraje darán a esta confesión ficta valor probatorio de acuerdo con las reglas de la sana crítica. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de las o los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por la o el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliera con un mandato impuesto por el Tribunal, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

Art. 487.- Actas de audiencias.- De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones que por cualquier medio sea disponible, las cuales serán agregadas al proceso.

Art. 488.- Término para dictar sentencia.- Concluida la Audiencia Definitiva, el Tribunal se auto convocará para dictar sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias, en el término de cinco días.

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 sentencia.

Art. 489.- Recurso de apelación.- Notificada la sentencia, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de tres días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

Igual término se les concederá para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso, y de la negativa no habrá lugar al recurso de hecho.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

Art. 490.- Trámite del recurso.- Presentado el recurso dentro del término legal, la autoridad que presidió el Tribunal lo concederá y elevará el proceso a la o el Director Zonal de Trabajo respectivo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.

Art. 491.- Ejecutoria de la sentencia.- Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, la sentencia quedará ejecutoriada.

Art. 492.- Integración del Tribunal Superior.- El Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: la o el Director Zonal de Trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designadas o designados por las y los trabajadores y dos designadas o designados por las y los empleadores. En la misma designación también, se hará constar las y los vocales suplentes.

En caso de falta o de impedimento, la o el Director Zonal de Trabajo será reemplazado por una o un servidor designado por el Ministro de Relaciones Laborales. El nombramiento recaerá necesariamente en una abogada o abogado.

No podrán ser vocales del Tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita ni aquellos que hayan intervenido en primera instancia. En caso de trasgresión, la o el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

Actuará como Secretaria o Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje la o el Secretario Zonal de la Dirección Zonal de Trabajo respectiva, o quien haga sus veces.

Art. 493.- Designación de oficio de vocales de segunda instancia.- En el caso de que una de las partes no designe a sus vocales, se procederá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 479 de este código.

Art. 494.- Procedimiento en apelación.- Posesionadas o posesionados los vocales, la o el Presidente del Tribunal, procederá a sustanciar el recurso de apelación de conformidad a lo establecido en el Código Orgánico General de Procesos.

Las sentencias que expidan los Tribunales Superiores de Conciliación y Arbitraje serán notificados a las partes y sobre los mismos no existirá recurso alguno, salvo el de aclaración y ampliación.

Art. 495.- Efectos de la sentencia.- La sentencia ejecutoriada que se dicte en los conflictos colectivos originados durante la negociación de un contrato colectivo, tiene el mismo efecto obligatorio que los contratos colectivos de trabajo. La sentencia que resuelva los conflictos colectivos tiene efecto de cosa juzgada.

Corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales, por intermedio de la o el servidor que presida el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de primera instancia, hacer cumplir la sentencia o acta con las cuales se da término a los conflictos colectivos.

Si para la ejecución de lo convenido en el Acta de Conciliación o lo resuelto en la sentencia o auto definitivo en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuando el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por la o el servidor del Ministerio de Relaciones Laborales encargado de ejecutar la sentencia y la o el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.

Art. 496.- Sanción a la o el Registrador de la Propiedad y Registrador Mercantil.- La o el Registrador de la Propiedad y la o el Registrador Mercantil que no cancelare la inscripción del embargo anterior y no inscribiere el embargo ordenado por la o el funcionario del trabajo, será destituida o destituido.

Art. 497.- Derechos de las y los trabajadores para intervenir en el remate.- Las y los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquier otra persona,

e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta, aunque hubiere tercería coadyuvante.

Art. 498.- Ejecución de la sentencia o del acta transaccional.- En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta transaccional que ponga fin a un conflicto colectivo; y por lo tanto, el embargo y remate de los bienes de la o el deudor o de las o los deudores seguirá su trámite ante la autoridad de trabajo que se encuentre conociendo, salvo el caso en que aquél o aquellos efectúen el pago en dinero en efectivo o cheque certificado.

Si por una Jueza o un Juez Civil se declarare haber lugar a quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución una sentencia o un acta transaccional, en un conflicto colectivo, la ejecución seguirá su trámite normal ante la misma autoridad de trabajo que se encuentra conociendo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

Art. 499.- Regulación de honorarios.- Los vocales designados pactarán libremente sus honorarios directamente con aquellos a quienes representan y sólo cuando la o el Presidente del Tribunal de oficio, designe de entre las listas los fijará en base a la tabla que emita el Ministerio de Relaciones Laborales para el efecto, siendo estos honorarios pagados en un setenta por ciento por parte de las o los empleadores y el treinta por ciento restante por parte de las y los trabajadores.

Sección Cuarta

Procedimiento de la Huelga

Art. 500.- Declaratoria de huelga.- La huelga deberá ser declarada por la organización sindical de la empresa, en caso de existir, o por la mitad más uno de las y los trabajadores de la empresa. La declaratoria deberá ser comunicada a la o el empleador a través de la o el Inspector de Trabajo.

El inicio efectivo de la huelga sólo podrá tener lugar luego del plazo de cinco días de haberse notificado a la o el Inspector de Trabajo, quien en el plazo de 24 horas de

conocer la declaratoria de huelga, deberá notificar a la o el empleador. La huelga se desarrollará siempre, solo a fuera de las instalaciones de la empresa o lugar de trabajo.

Se prohíbe en el sector público, paralizar a cualquier título los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de hidrocarburos y sus derivados, transportación pública, saneamiento ambiental, bomberos, correos y telecomunicaciones.

Art. 501.- Providencias de seguridad.- Producida la huelga, la policía, cuando se prevean riesgos de delitos, tomará las providencias necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto de empleadoras y empleadores como de trabajadoras y trabajadores y prohibir la entrada a los lugares de trabajo a personas ajenas o trabajadoras y trabajadores rompeshuelgas.

Si la o el empleador durante la huelga, buscare los medios o formas de continuar trabajando, será multado con el monto equivalente al pago de un mes de remuneración de todas sus trabajadoras y trabajadores, sin perjuicio de que deba pagar las remuneraciones que corresponda a sus trabajadoras y trabajadores.

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

1. Por arreglo directo entre empleadoras o empleadores y trabajadoras o 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;
4. Por sentencia ejecutoriada en el caso de los servicios esenciales; y,

5. Por sentencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que constate la ilegalidad de la huelga por no haberse cumplido ninguna de las causas señaladas en el artículo 286 de este código. En este caso las y los trabajadores huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo siguiente.

La o el empleador está obligado, a pagar la remuneración por los días que haya durado la huelga, para cuyo cálculo remunerativo deberá considerar el promedio de las últimas tres remuneraciones de la o el trabajador.

Art. 503.- Retorno al trabajo.- Terminada la huelga todas las y los trabajadores volverán a sus puestos y quedará garantizada la permanencia de las y los trabajadores por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el artículo 252 de este código, salvo que hubiesen sido contratados por tiempo determinado. Esta disposición se considerará obligatoria para la o el empleador e incorporada en el arreglo o sentencia, aunque no se lo diga expresamente.

Art. 504.- Huelga del Sindicato por Rama de Actividad.- Se reconoce también el derecho de huelga de las y los trabajadores pertenecientes a un sindicato por rama de actividad, que tenga por objeto la defensa de sus asociados por los casos señalados en el artículo 286 de este código.

La declaratoria de huelga del sindicato por rama de actividad profesional, deberá efectuarse de la misma manera que en el caso de la huelga ordinaria y será notificada a la o el Director Zonal de Trabajo de la respectiva jurisdicción o de aquella en la que la mayoría de trabajadoras o trabajadores tengan fijado su domicilio, para que la de a conocer a la o el empleador o empleadores, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

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

Los huelguistas del sindicato por rama de actividad o su empleadora o empleador no podrán interponer paralelamente reclamaciones ni recurso alguno respecto de los asuntos que son materia del conflicto principal mientras transcurre la huelga.

Art. 505.- Responsabilidad por actos de violencia.- Los actos violentos contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

Art. 506.- Suspensión del contrato de trabajo.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo al momento en que se reanude las actividades.

Art. 507.- Representación de las y los trabajadores.- En los trámites de que trata este capítulo representará a las y los trabajadores el Comité del sindicato, y si no lo hubiere, un Comité Especial designado por ellos.

Sección Quinta

Procedimiento del Paro

Art. 508.- Notificación para el paro.- Cualquier empleadora o empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos, deberá comunicar su decisión por escrito a la o el Inspector de Trabajo y expresar los motivos en que se funda.

A su vez, la o el empleador solicitará que se integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, para que conceda la autorización para el paro.

Art. 509.- Designación de Comité Especial.- Dentro de veinticuatro horas de recibida la comunicación, la o el Inspector de Trabajo se dirigirá a las y los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un Comité Especial, de no estar organizado el Comité del sindicato para que les represente.

Art. 510.- Plazo para contestar.- Notificados las y los trabajadores, tendrán el término de tres días para contestar.

Art. 511.- Procedimiento en rebeldía.- Si las y los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el Tribunal, se procederá en rebeldía.

Art. 512.- Conformación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- La o el Inspector de Trabajo que reciba la comunicación de la o el empleador, conformará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término de 24 horas, conforme a lo dispuesto en el artículo 478 de este código.

Art. 513.- Autorización del paro.- Integrado el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, en primera providencia y dentro del término de 24 horas, deberá autorizar o no el paro.

Art. 514.- Efectos del paro.- Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el Tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo y las y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Art. 515.- Sentencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- El Tribunal de Conciliación y Arbitraje, deberá pronunciarse acerca de la legalidad o ilegalidad de las causas aducidas por la o el empleador para realizar el paro. En caso de declararse legal, deberá determinar también el tiempo que ha de durar el paro.

Art. 516.- Reanudación del trabajo.- Al reanudarse el trabajo, la o el empleador estará obligado a admitir a las mismas trabajadoras y trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, la o el empleador y el Tribunal darán a conocer la fecha de reanudación del trabajo por medio de tres publicaciones en un periódico de circulación nacional, o por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten las y los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, la o el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término.

Art. 517.- Paro ilegal.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el Tribunal, dará derecho a las y los trabajadores para cobrar sus remuneraciones con el triple de recargo.

Art. 518.- 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 las y los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en este código.

Art. 519.- Obligaciones de las y los empleadores.- La aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo anterior no eximirá a las y los empleadores de:

- a) La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;
- b) Pagar a las y los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,
- c) Indemnizar a las y los trabajadores que hayan sido objeto de despido intempestivo.

CAPÍTULO IV

Desistimiento, Abandono y Prescripción

Sección Primera

Desistimiento y Abandono

Art. 520.- Derecho para desistir de recursos o instancias.- La parte que ha interpuesto un recurso o promovido una instancia, puede separarse de sostenerlo expresamente por el desistimiento de acuerdo a las reglas generales señaladas en el Código Orgánico General de Procesos.

Art. 521.- Plazo para la declaratoria de abandono.- El plazo 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 servidoras o servidores públicos 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.

Art. 522.- Facultad de las Juezas y los Jueces para disponer el archivo por abandono.- Las Juezas y Jueces o Tribunales, de oficio o a petición de parte, ordenarán el archivo de los juicios que se hallaren en estado de abandono según lo que anteriormente se señala, sin aceptar incidente alguno ni considerar ninguna cuestión o cuestiones procesales, pues en el caso, la competencia de la Jueza, Juez o Tribunales se limitará a ordenar tal archivo.

Para el archivo de los juicios que se hallaren en cualquier otra instancia, el superior, devolverá a los Tribunales o Jueces inferiores, los respectivos expedientes con la ejecutoria, los que dispondrán el archivo de dichas causas previa cancelación de las medidas cautelares personales o reales que se hubieren ordenado en el proceso.

Art. 523.- Archivo del juicio.- Si en los juicios que se hallaren en estado de abandono al cual se refieren los artículos anteriores, se presentare alguna solicitud para la continuación del trámite, la Jueza o el Juez o el Tribunal, considerando que éstos han quedado abandonados por el ministerio de la Ley, se limitará a ordenar su archivo.

Sección Segunda

Prescripción

Art. 524.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.- Las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo, así como el reclamo de utilidades prescriben tanto en el ámbito administrativo como judicial en el plazo de tres años, contados desde la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos que siguen y en los demás casos de prescripción de corto tiempo, especialmente contemplados en este código.

Art. 525.- Prescripciones especiales.- Prescriben en el plazo de treinta días estas acciones:

- a) La de las y los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;
- b) La de las y los empleadores para dar por terminado el contrato con la o el trabajador; y,
- c) La de las y los empleadores, para exigir de la o el trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

Art. 526.- Suspensión e interrupción de la prescripción.- La prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas del Derecho común; pero transcurridos cinco años desde que la obligación se hizo exigible, no se aceptará motivo alguno de suspensión y toda acción se declarará prescrita.

Art. 527.- Tiempo no computable para la prescripción.- En caso de declararse la nulidad del proceso, el tiempo de duración del juicio no se tomará en cuenta para la prescripción.

Art. 528.- Prescripción de acciones contra entidades del sector público.- 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.

DISPOSICIONES GENERALES

Primera.- En la negociación colectiva de todo el sector público y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quedan prohibidas acordar o pactar, aún por sentencia de Tribunales de Conciliación y Arbitraje, cláusulas que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atenten contra el interés general ciudadano tales como:

- a) Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento de la o el trabajador;
- b) Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadoras, trabajadores o dirigentes sindicales;
- c) Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleadora o empleador, cuando la o el trabajador continúe laborando para la o el nuevo empleador;
- d) Contribuciones de las o los empleadores extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales;
- e) Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar de la o el trabajador, a excepción de los que le corresponda por muerte de la o el trabajador;
- f) Gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de puestos que superen las cinco remuneraciones básicas unificadas de la o el trabajador en general por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general;
- g) Gratificaciones y beneficios adicionales por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación, que superen las cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general por cada año de servicio contados a partir del quinto año y

hasta un monto máximo de ciento cincuenta remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general;

- h) Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía no podrá sobrepasar las cinco remuneraciones básicas del trabajador en general por cada año de servicio y hasta un monto máximo de ciento cincuenta remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general;
- i) Entrega gratuita de productos y servicios que genere y sea la esencia de funcionamiento de la entidad o empresa;
- j) Estipulación de pago de vacaciones y bonificaciones de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece este código;
- k) Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la Ley Orgánica del Servicio Público y este código. Se reconocerá exclusivamente los días de descanso establecidos en la Disposición General Cuarta de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 102 de este código;
- l) Establecer licencias o permisos remunerados a las y los dirigentes sindicales o a sus alternos que se principalicen, que superen las diez horas al mes y que no podrán ser acumulables, es decir, que si no se hizo uso de las mismas se extinguen durante el mes que les corresponda, ni que este beneficio sea a favor de un número mayor a siete dirigentes, ni establecer permisos para capacitación sindical en total por persona superior a quince días al año con un máximo de 30 trabajadoras o trabajadores por cada curso;
- m) Fijar días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en la Ley Orgánica del Servicio Público y este código;
- n) Pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones, aniversarios institucionales, a excepción de los subsidios por antigüedad,

muerte, familiar, alimentación, transporte y ropa de trabajo, que si podrán ser acordados conforme a los techos de negociación establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales;

- o) Recargo de jornadas de trabajo que superen los techos de negociación fijados por el Ministerio de Relaciones Laborales. La o el empleador no podrá exigir a las y los trabajadores que laboren horas suplementarias y/o extraordinarias sobre los límites fijados en los artículos 93 y 95 este código;
- p) Incrementar remuneraciones y beneficios de orden social, que superen los techos de negociación fijados por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- q) Entrega de joyas, obsequios y cualquier otra gratificación o beneficio por años de servicio, aniversarios sindicales y por días de la o el trabajador, a excepción de la entrega de condecoraciones o medallas a las y los trabajadores que se acojan a la jubilación, cuyos costos máximos serán regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales;
- r) Contribuciones especiales para la contratación de seguros privados de salud; y,
- s) Injerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes de la entidad empleadora.

Segunda.- El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las Direcciones Zonales de Trabajo, cuando registre contratos de negociación colectiva o revisiones de éstos o actas transaccionales del sector público, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de la disposición anterior. Para la suscripción de contratos de negociación colectiva se requerirá sine qua non, el informe del Ministerio de Finanzas, acorde con el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas.

Tercera.- Las y los obreros trabajadores del sector público, sujetos a este código, podrán acumular sus vacaciones hasta por dos años, y de no hacer uso de las mismas las

perderán y no podrán ser compensadas con dinero, salvo en el caso de terminación de la relación laboral.

Cuarta.- Para las y los obreros del sector público, será causal de visto bueno el haber recibido la o el trabajador sentencia condenatoria ejecutoriada por los delitos de: cohecho, peculado, concusión, prevaricato, soborno, enriquecimiento ilícito, defraudaciones a las instituciones del Estado, delitos aduaneros, tráfico de sustancias estupefacientes y psicotrópicas, lavado de activos, acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación.

Quinta.- La o el trabajador de cualquier entidad del sector público, que sea separado dando por terminado la relación laboral, a efectos y consecuencia de resolución por visto bueno concedido por la o el Inspector de Trabajo a favor de la o el empleador, no podrá reingresar al sector público en un período de dos años contados desde la fecha de la notificación con la resolución de visto bueno, pero su reingreso no podrá darse a la institución o entidad del Estado, empresa pública de la que fue separado a través del visto bueno, salvo que por sentencia judicial ejecutoriada reconozca que la o el trabajador fue despedido ilegalmente, para lo cual la entidad empleadora deberá informar con esta novedad al Ministerio de Relaciones Laborales a fin de que se registre en dicha institución.

Sexta.- La o el trabajador de las entidades del sector público, que hubiere sido indemnizado por efecto del despido intempestivo podrá reingresar al sector público en calidad de trabajadora, trabajador o de servidora o servidor público solamente si devuelve el monto de la indemnización recibida, menos el valor resultante de la última remuneración que percibió multiplicado por el número de meses que no prestó servicios en el sector público, contados desde la fecha en que se produjo su separación. Así mismo, podrá reingresar a la administración pública como trabajadora, trabajador o servidora o servidor público, siempre y cuando no sea a un puesto de carrera o permanente, quien hubiere recibido indemnización por renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación.

Podrán reingresar al sector público las y los trabajadores que hubieren sido indemnizados, sin necesidad de devolver el monto de la indemnización recibida, únicamente a cargos como servidoras o servidores públicos de libre nombramiento y remoción establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público y Ley Orgánica de Empresas Públicas. Este período no será considerado como parte de la devengación de la indemnización recibida.

Las y los trabajadores del sector público que habiendo renunciado voluntariamente no hayan recibido indemnización alguna podrán reingresar al sector público.

Séptima.- Los desahucios que las y los trabajadores presenten a las entidades del sector público, procederán, previa disponibilidad presupuestaria que emita el Ministerio, siendo potestad de la entidad o institución del Estado empleadora establecer un plan de pago que en ningún caso será superior a un año.

Octava.- Para el cálculo en el pago de horas suplementarias y extraordinarias para las y los obreros del sector público cuya remuneración se considere sobrevalorada en función del puesto que desempeñan, las unidades o departamentos financieros harán el cálculo para el pago en virtud del techo fijada por el Ministerio de Relaciones Laborales para ese puesto, más no por la remuneración sobrevalorada que se halle percibiendo la o el trabajador.

Novena.- El Ministerio de Relaciones Laborales, dentro de sus atribuciones fijará los techos para negociación colectiva, revisará los contratos colectivos, actas transaccionales o cualquier otro tipo de acuerdo, para todos las y los trabajadores del sector público, correspondientes al incremento de remuneraciones, subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones y aniversarios institucionales que cause un egreso económico de un ejercicio fiscal a otro, previo dictamen correspondiente del Ministerio de Finanzas respecto de la disponibilidad económica y el registro en el Ministerio de Relaciones Laborales.

Décima.- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social estará obligado a entregar la información de la base de datos de las y los afiliados en tiempo real de la nómina de las

y los trabajadores de las empresas e instituciones públicas y privadas al Ministerio de Relaciones Laborales.

Décima Primera.- Cuando las multas impuestas a la o el empleador por parte de las autoridades de trabajo, superen las cinco remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, se podrá a petición escrita del multado, suscribir convenios de pago con la o el Director Zonal de Trabajo, cuyo plazo para el pago no excederá de veinte y cuatro meses y con el interés legal que para el efecto señale el Banco Central.

Décima Segunda.- En todo este código en cuyo texto conste remuneración básica unificada del trabajador en general, se entenderá que se trata del salario básico unificado.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Los procesos judiciales pendientes y los trámites administrativos iniciados con anterioridad a la expedición del presente código, continuarán sustanciándose hasta su conclusión, con las normas del Código del Trabajo, cuya codificación se publicó en el Registro Oficial Suplemento No. 167, de 16 de diciembre de 2005 y sus correspondientes reformas.

Segunda.- Desde la fecha de promulgación de este código y hasta un plazo de ciento ochenta días, el Ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo de la Judicatura, están obligados a realizar programas de difusión y capacitación a Juezas, Jueces y servidoras y servidores judiciales para la aplicación de los procedimientos judiciales establecidos en este código.

Tercera.- Las y los trabajadores que hayan venido prestando sus servicios, continuada o interrumpidamente, conforme lo establece el artículo 216 de la Codificación del Código del Trabajo publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 167 de 16 de diciembre de 2005 y que al momento de vigencia del presente código tengan más de trece años de servicio para la o el mismo empleador de manera continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a acogerse a lo determinado en dicha norma. Las y los ex trabajadores

que vinieren recibiendo la jubilación patronal lo seguirán percibiendo, hasta que se cumpla lo dispuesto en el artículo 217 de la Codificación del Código de Trabajo publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 167 de 16 de diciembre de 2005.

Cuarta.- Las causas que se demanden a partir de la fecha de promulgación de este código se sujetarán a las reglas de procedimiento aquí previstas. Las demandas que se presenten con anterioridad a la promulgación de este código se sujetarán a las normas previstas en la ley vigente en su momento, observando además las normas del Código Orgánico General de Procesos, Código Orgánico de la Función Judicial, reglamentación secundaria, y las resoluciones de la Corte Nacional de Justicia.

Quinta.- Para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 51 de este código, páguese por última vez a las y los trabajadores los valores anuales correspondientes a la decimotercera y a la decimocuarta remuneraciones en las fechas establecidas para el cumplimiento de dichas obligaciones en los artículos 111 y 113 del Código del Trabajo, y una vez canceladas, se procederá de forma inmediata a pagarse estas remuneraciones en forma mensualizada desde el primer mes que se contabiliza para su pago; es decir, la decimotercera remuneración se pagará mensualmente desde el primer mes de Diciembre desde la fecha de promulgación de este código, una vez que haya sido cancelada en forma total la decimotercera remuneración correspondiente al período anterior; y, para el caso de la decimocuarta remuneración, en la región sierra y oriente se pagará mensualmente desde el primer mes de agosto desde la promulgación de este código, y en la región costa e insular desde el primer mes de marzo desde la fecha de promulgación de este código. Si la o el trabajador por cualquier causa saliere o fuere separado del trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional que le corresponda al momento del retiro o separación.

DISPOSICIONES REFORMATARIAS:

Primera.- En todas las disposiciones normativas tanto en leyes, reglamentos, acuerdos, resoluciones y otras, en las cuales se diga: “Ministerio de Trabajo y Empleo” o “Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos” deberá decir “Ministerio de Relaciones

Laborales”; donde diga “Consejo Nacional de Salarios” deberá decir “Consejo Nacional de Remuneraciones”; en las que diga “Dirección Regional del Trabajo”, deberá decir “Dirección Zonal de Trabajo”; y, donde se nombre a la o el “Director Regional del Trabajo o Director General del Trabajo”, deberá decir “Directora o Director Zonal de Trabajo”.

Segunda.- En todas las disposiciones legales que diga: “Código del Trabajo”; “sueldo o salario”; “salario básico unificado del trabajador privado en general”; deberán decir: “Código Orgánico de Relaciones Laborales”; “remuneración” y “remuneración básica unificada del trabajador en general”, respectivamente en su orden.

Tercera.- En el Mandato Constituyente No. 2 reformado por Ley No. 46, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 517 de 29 de enero de 2009, sustitúyase el artículo. 8.- Liquidaciones e indemnizaciones por el siguiente: “Art. 8.- Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general en total. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renuncias a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de las y los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será

de hasta cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general por cada año de servicio contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta (150) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general en total.

Todas las y los funcionarios, servidoras o servidores públicos, personal docente y trabajadoras o trabajadores del sector público que se acojan a los beneficios de las indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el presente artículo, no podrán reingresar al sector público a puestos de carrera, a excepción de las dignidades de elección popular o aquellos de libre nombramiento y remoción, salvo lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público y este código.”

Cuarta.- En el Mandato Constituyente No. 4 de 12 de febrero de 2008, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 273 de 14 de febrero de 2008, sustitúyase el inciso segundo del artículo 1 por el siguiente: “Las indemnizaciones por despido intempestivo, de las y los trabajadores que laboran en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a ciento cincuenta (150) remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general en total.”

Quinta.- En todas las disposiciones legales y especialmente en la Ley de las Cámaras de Comercio que diga: “Cámaras de Comercio”; “Federación Nacional de Cámaras de Comercio”; “Federación de Cámaras de Comercio del Ecuador”; deberá decir: “Sindicatos de Empleadoras y Empleadores”; “Federación Nacional de Sindicatos de Empleadoras y Empleadores”; y “Federación Nacional de Sindicatos de Empleadoras y Empleadores del Ecuador”.

Sexta.- En la Ley de Defensa del Artesano, promulgada en el Registro Oficial No. 71 de 23 de mayo de 1997, sustitúyase el texto del artículo 16 por el siguiente:

“Art. 16.- Obligación de las y los artesanos frente a sus operarias, operarios y aprendices.- Las y los artesanos amparados por esta Ley están sujetos a todas las obligaciones impuestas a las y los empleadores en general respecto de sus operarias, operarios y aprendices establecidas en el Código Orgánico de Relaciones Laborales”.

Séptima.- En la Ley de Fomento Artesanal, promulgada en el Registro Oficial No. 446 de 29 de mayo de 1986, sustitúyase en las Disposiciones Generales el texto en el artículo 25 por el siguiente:

“Art. 25.- Sujeción al Código Orgánico de Relaciones Laborales.- Las y los artesanos amparados por esta Ley están sujetos a todas las obligaciones impuestas a las y los empleadores por el Código Orgánico de Relaciones Laborales”.

Octava.- En el Código de la Niñez y Adolescencia, promulgada en el Registro Oficial No. 737 del 3 de enero de 2003 con sus respectivas reformas y modificatorias, en los artículos 82 y 91 sustitúyase las palabras “servicio doméstico” por “trabajo doméstico sin residencia”.

Novena.- Sustitúyase el artículo 97 de la Ley Orgánica del Servicio Público, por el siguiente:

“Artículo 97.- Décima tercera remuneración.- Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, tienen derecho a percibir mensualmente por concepto de décima tercera remuneración un valor equivalente a la doceava parte del total de la remuneración percibida en el mes”.

Décima.- Sustitúyase el artículo 98 de la Ley Orgánica del Servicio Público, por el siguiente:

“Artículo 98.- Décima cuarta remuneración.- Las y los servidores de las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el Artículo 3 de esta Ley, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, percibirán

mensualmente por concepto de décima cuarta remuneración, la doceava parte de una Remuneración Básica Unificada del Trabajador en General, vigente a la fecha de pago.

Para el caso de las servidoras y servidores públicos del Régimen Especial de Galápagos se pagará dos remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general”.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Primera.- En cumplimiento de lo que dispone el artículo 39 del Código Civil, derogase en forma expresa toda disposición legal que se oponga a lo prescrito por el presente código.

Segunda.- Derógase la Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial, publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 493 de 03 de agosto de 1990.

Tercera.- En el Código de la Niñez y Adolescencia, promulgada en el Registro Oficial No. 737 del 3 de enero de 2003 con sus respectivas reformas y modificatorias, derogase el contenido del artículo 87 “Trabajos prohibidos”; en el artículo 90 el inciso último.

Cuarta.- Deróguese la Codificación del Código de Trabajo 2005-017 publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 167 del 16 de diciembre de 2005 y sus posteriores reformas.

DISPOSICIÓN FINAL

Las disposiciones del presente código, por tener el carácter de Orgánico, prevalecerán sobre las ordinarias que se opongan y orgánicas expedidas con anterioridad a la vigencia de este código y entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.