Vademecum Laboral

Con Perspectiva de Género

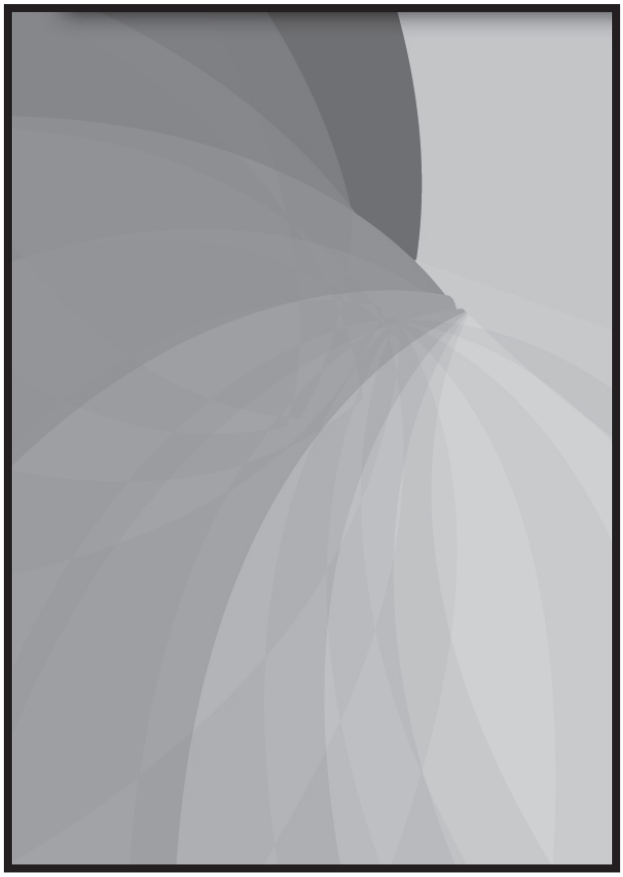
Regimen Nacional
Mecanismos Internacionales

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM

CEIME

Vademécum Laboral
Con Perspectiva de Género



SISTEMA DE CONTRATACIÓN
MECANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER (UNIFEM)
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN MULTIDICIPLINARIA

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 1: CONTRATO DE TRABAJO

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 1: CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 1
RELACIÓN CONTRACTUAL

CAPÍTULO 2
MODALIDADES DEL TRABAJO

CAPÍTULO 3
TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 4
NORMAS GENERALES DEL CONTRATO

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina
CEIME

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 1: CONTRATO DE TRABAJO

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 1:
CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 1
RELACIÓN CONTRACTUAL

Marco jurídico 14
Partes que intervienen 15
Clases de contrato de trabajo 16
Contrato de trabajo expreso 17
Contrato de trabajo tácito 17
Contrato individual de trabajo 17
Contrato colectivo de trabajo 17
Concordancias del capítulo 18
Jurisprudencia 23

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina
CEIME

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 1: CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 2
MODALIDADES DEL TRABAJO

Por tipo de trabajo 26
Por tipo de remuneración 34
Estabilidad mínima y excepciones 34
Concordancias del capítulo 39

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 1: CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 3
TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Contrato de trabajo escrito 82
Contrato de trabajo de enganche grupo y equipo 84
Contrato de trabajo a tiempo fijo 87
Contrato de trabajo a tiempo indefinido 89
Contrato eventual de trabajo 94
Contrato de trabajo ocasional 96
Contrato de trabajo de temporada 100
Contrato de trabajo por horas 102
Contrato de trabajo de maquilado 107
Contrato de trabajo a tiempo parcial 112
Ley de pasantías en el sector empresarial 118
Contrato de intermediación de trabajo 120
Modalidades

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2:

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL/ LAS TRABAJADORES/AS

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2: DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL/ LAS TRABAJADORES/AS

CAPÍTULO 1
DE LA RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO 2
REGULACIONES REFERIDAS A LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

CAPÍTULO 3
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2:

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL/ LAS TRABAJADORES/AS

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2: DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL/ LAS TRABAJADORES/AS

CAPÍTULO 1
DE LA RELACIÓN LABORAL

Obligaciones del empleador	150
Derechos exclusivos del trabajadores	163
Fondos de reserva	167
Utilidades de la empresa	173
La jubilación patronal	181
Obligaciones adicionales del empleador	186
Jornadas de trabajo, descansos obligatorios, fiestas cívicas y vacaciones	193
Obligaciones del/ la trabajador/a	202

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina

CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2:

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL/ LAS TRABAJADORES/AS

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2: DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL/ LAS TRABAJADORES/AS

CAPÍTULO 2
REGULACIONES REFERIDAS A LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

Medidas tendientes a la equidad de género 216
Prohibiciones 217
Mujer trabajadora embarazada 219
Concordancias del capítulo 221
Jurisprudencia 234

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina
CEIME

RÉGIMEN LABORAL INTERNO
Libro 2:
DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL/ LAS TRABAJADORES/AS

CAPÍTULO 3
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Causas 276
Desahucio 279
Despido intempestivo 282
Visto bueno 285
Indemnizaciones por despido intempestivo 286
Indemnizaciones al empleador 291
Concordancias del capítulo 293

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 3:

DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE SINDICALIZACIÓN

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 3: DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE SINDICALIZACIÓN

CAPÍTULO 1
ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

CAPÍTULO 2
COMITÉ DE EMPRESA

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 3:

DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE SINDICALIZACIÓN

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 3: DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE SINDICALIZACIÓN

CAPÍTULO 1

ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

libertad De Asociación 306

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina

CEIME

RÉGIMEN LABORAL INTERNO
Libro 3:
DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE SINDICALIZACIÓN

CAPÍTULO 2

COMITÉ DE EMPRESA

Funciones del comité de empresa 314
Obligaciones de la directiva del comité de empresa 315
Disolucion 315
Concordancias del libro iii 316
Jurisprudencia 322

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2:

CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 4: CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

CAPÍTULO 1
CONFLICTOS COLECTIVOS

CAPÍTULO 2
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

CAPÍTULO 3
PROCEDIMIENTOS ORAL PARA LOS JUICIOS LABORALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2:

CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 4: CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

CAPÍTULO 1
CONFLICTOS COLECTIVOS

Huelga 326
Paro 340
Concordancias del capitulo 342
Jurisprudencia 347

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer
UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 2:

CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 4: CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

CAPÍTULO 2
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

Denuncia ante la inspectoría del trabajo	349
Quien y como puede presentar una denuncia	349
La denuncia	350
Audiencia y escenarios posibles	351
Que pasa cuando el denunciado no acude a la primera audiencia	352
Boleta única y audiencia	352
Sanciones para el denunciado - multas	352
Sustento legal del procedimiento descrito	354

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina

CEIME

RÉGIMEN LABORAL INTERNO

Libro 4: CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

CAPÍTULO 3
PROCEDIMIENTOS ORAL PARA LOS JUICIOS LABORALES

Presentación de la demanda 357
Audiencia preliminar 358
Audiencia definitiva 361
Sentencia 362
Garantías procesales 363

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

CAPÍTULO 1
DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AL TRABAJO

CAPÍTULO 2
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN CEDAW Y PROTOCOLO FACULTATIVO

CAPÍTULO 3
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT.

CAPÍTULO 4
DENUNCIAS ANTE LA COMICIÓN DE DERECHOS HUMANOS, PROCEDIMIENTO 1503

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

CAPÍTULO 1
DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AL TRABAJO

Introducción	369
Derechos humanos y libertades fundamentales	371
La universalidad, indivisibilidad e Interdependencia de los derechos humanos	372
La perspectiva de genero y La protección de los derechos laborales	373
La división sexual del trabajo	374
Convención sobre la constitución de todas Las formas de discriminación contra la mujer	378
La carta de los derechos humanos como Instrumento con dimensiones legales	386
Pacto internacional de los derechos Económicos, sociales y culturales	388
Análisis comparativo con la constitución Política del ecuador y el código del trabajo	388

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina

CEIME

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

CAPÍTULO 2
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN CEDAW Y PROTOCOLO FACULTATIVO

Procedimiento y tramite de reclamación 404
Temas de denuncia 405
Procedimiento de investigación 409
Requisitos 409

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

ADELANTAR RETROCEDER

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

CAPÍTULO 3
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT.

Introducción 413
Naturaleza y fundamentos de los convenios y recomendaciones de la oit 414
Interpretación de los convenios y recomendaciones 415
Causes procesales internacionales para ejercer el cumplimiento de la oit 415
Examen de la queja 420
Convenios relativos a derechos A favor de la mujer trabajadora 422

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR

Libro 1: DERECHO INTERNACIONAL

CAPÍTULO 4
DENUNCIAS ANTE LA COMICION DE DERECHOS HUMANOS, PROCEDIMIENTO 1503

Patrón consistente	434
Violaciones graves	434
Violaciones confirmadas de forma fiable	434
Este procedimiento es útil si	435
Este procedimiento no es útil si	436
Como funciona el procedimiento	437
Quienes son los que examinan las quejas con el procedimiento 1503	438
Quien puede presentar una queja	439
Como presentar una queja	439
Que se debe incluir en la queja	439
Que no se debe incluir en la queja	440
Formato	441
Donde enviar la queja	441

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO
Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM Región andina
CEIME

MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS
PARA LA MUJER (UNIFEM)

CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN MULTIDICIPLINARIA

VADEMÉCUM LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

SISTEMA DE CONTRATACIÓN
MECANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES

Consultora: Dra. GUADALUPE LEÓN
Colaboración: Dr. Marco Albuja
Diseño y Diagramación: Oscar León, Antonio Martínez, Veronica Tapia
Marzo 2006

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN 1

TÍTULO PRIMERO **9**
RÉGIMEN LABORAL INTERNO

LIBRO I
CONTRATO DE TRABAJO 11

CAPÍTULO 1
RELACIÓN CONTRACTUAL 13

MARCO JURÍDICO 14
PARTES QUE INTERVIENEN 15
CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO 16
Por la forma de celebración 16
Por la forma de pagar la remuneración 16
Por el tiempo para el que se celebra 16
Por la forma de ejecutar el trabajo 16
Por el lugar donde se ha de realizar el trabajo 16
Por el número de trabajadores 17

CONTRATO DE TRABAJO EXPRESO 17
CONTRATO DE TRABAJO TÁCITO 17
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 17
CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 17
CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO 18
JURISPRUDENCIA 23

CAPÍTULO 2
MODALIDADES DEL TRABAJO 25

POR TIPO DE TRABAJO 26
POR TIPO DE REMUNERACIÓN 34
ESTABILIDAD MÍNIMA Y EXCEPCIONES 34
Los contratos por obra cierta que no sean habituales en la actividad de la empresa o del empleador 35
Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada , y por hora. 35
Los de servicio doméstico 36
Los de aprendizaje 37
Los celebrados entre los artesanos y sus operarios 37
Los contratos a prueba 37
Los demás que determine la ley 38
CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO 39

CAPÍTULO 3

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO 82

CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO 82
Contratos Escritos Obligatorios 82
Requisitos del Trabajo Escrito 82
Concordancias 84

CONTRATO DE TRABAJO DE ENGANCHE GRUPO Y EQUIPO 84
Concordancias 86
Jurisprudencia 86

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO FIJO
Estabilidad Mínima 87
Requisitos 87
Terminación 88

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDEFINIDO 89
Duración 89
Terminación 89
Concordancias 90
Jurisprudencia 93

CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO 94
Definición 94
Duración del Contrato 94
Requisitos del Contrato 94
Terminación 94
Concordancias 95

CONTRATO DE TRABAJO OCASIONAL 96
Definición 96
Requisitos 96
Tiempo de Duración 97
Terminación 97
Concordancias 97
Jurisprudencia 100

CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA 100
Concepto 100
Terminación 100
Sanciones 101
Concordancias 101
Jurisprudencia 101

CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS 102
Definición 102
Características 102
Remuneración 102
Estabilidad 104
Solemnidades en la Contratación 104
Prohibiciones 104
Concordancias 105

CONTRATO DE TRABAJO DE MAQUILADO 107
Concepto 107
Formalidades del contrato 108
Contrato a corto plazo 109
Renovación del Contrato 109
Terminación del Contrato 109
Concordancias 110

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL 112
Concepto 112
Jornada Suplementaria 112
Derechos Laborales 113
Remuneración 113
Formalidades del Contrato 113
Prohibición 113
Terminación 114
Concordancias 114

LEY DE PASANTÍAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL 118
Horario 118
Pensión de pasantía 118
Beneficios de ley 118
Vacaciones 118
Terminación 118
Concordancias 119

CONTRATO DE INTERMEDIACIÓN DE TRABAJO 120
Normas Contractuales (Tercerización) 120
MODALIDADES 120
Sociedades de servicios temporales 121
Sociedades de servicios complementarios 121
Derechos laborales 121
Responsabilidad Laboral Solidaria 122
Contenido del Contrato 122
Prohibiciones 123
Sanciones 123
Concordancias 124
Jurisprudencia 129

CAPÍTULO 4
NORMAS GENERALES DEL CONTRATO 127

TRABAJO DE MENORES 130
Concordancias 134

QUIENES PUEDEN CONTRATAR 139
Concordancias 140

EFECTOS Y REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 141
Concordancias 141

RIESGOS DEL TRABAJO 142
Concordancias 142

DIVERGENCIAS CONTRACTUALES 146
Concordancias 146
Jurisprudencia 146

LIBRO II
DERECHOS, OBLIGACIONES
Y PROHIBICIONES
DEL/ LAS TRABAJADORES/AS 147

CAPÍTULO 1
DE LA RELACIÓN LABORAL 149

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR 150
Concordancias 157

DERECHOS EXCLUSIVOS DEL TRABAJADORES 163
Responsabilidad Solidaria del Empleador 163
Concordancias 164
Prohibiciones Al Empleador 166
Concordancias 167

FONDOS DE RESERVA 167
Garantías para el Fondo de Reserva 167
A Quien Se Paga el Fondo de Reserva 168
Base para el Calculo 168
Concordancias 169

UTILIDADES DE LA EMPRESA 173
Quienes y como se deben pagar las Utilidades 173
Quienes no Tienen Derecho a Utilidades 175
Plazo para el Pago 175
Utilidades no Cobradas y Sanciones 176
Concordancias 176

LA JUBILACIÓN PATRONAL 181
En Caso de Fallecimiento del Trabajador 183
Exoneración de Impuestos 183
Concordancias 183

OBLIGACIONES ADICIONALES DEL EMPLEADOR 186
Reglamento Interno de Trabajo 186
Concordancias 187
Jurisprudencia 188
Guardería Infantil y Lactancia 188
Concordancias 189

JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS OBLIGATORIOS, FIESTAS CÍVICAS Y VACACIONES. 193
Fiestas Cívicas 199
Vacaciones 199
Concordancias 201
Jurisprudencia 201

OBLIGACIONES DEL/ LA TRABAJADOR/A 202
Concordancias 213
Prohibiciones 214

CAPÍTULO 2
REGULACIONES REFERIDAS A LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA 215

MEDIDAS TENDIENTES A LA EQUIDAD DE GÉNERO 216
PROHIBICIONES 217
MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA 219
CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO 221
JURISPRUDENCIA 234

CAPÍTULO 3
TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL 276

CAUSAS 276
DESAHUCIO 279
DESPIDO INTEMPESTIVO 282
VISTO BUENO 285
INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO 286
En los contratos a plazo fijo 287
A la mujer embarazada 288
Durante una enfermedad no profesional 288
A un dirigente sindical 289
Durante el trámite del contrato colectivo 289
Servicio militar obligatorio 290
A los aprendices 290
Cuando es negado el visto bueno 290
En los contratos por obra cierta 291
INDEMNIZACIONES AL EMPLEADOR 291
En labores urgentes 291
En contratos a plazo fijo 293
Por abandono intempestivo 293
En contratos por obra cierta 293
Por incumplimiento del contrato colectivo 293
CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO 293

LIBRO III
DERECHO DE ASOCIACIÓN
Y DE SINDICALIZACIÓN 303

CAPÍTULO 1
ASOCIACIONES DE TRABAJADORES 305

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN 306
Requisitos 307
Procedimiento para el registro de la asociación 308
Contenido de los estatutos 308
Aprobación de estatutos 311
Como se integra la asociación 311

CAPÍTULO 2
COMITÉ DE EMPRESA 313

FUNCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA 314
OBLIGACIONES DE LA DIRECTIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA 315
DISOLUCION 315
CONCORDANCIAS DEL LIBRO III 316
JURISPRUDENCIA 322

LIBRO IV
CONFLICTOS COLECTIVOS
Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN 323

CAPÍTULO 1
CONFLICTOS COLECTIVOS 325

HUELGA 326
Concepto y declaratoria 326
Procedimientos del conflicto colectivo de trabajo 326
Casos en los que puede declararse la huelga 323
Terminacion de la huelga 334
Huelga solidaria 335
Huelga ilicita 336
Servicios que se deben mantener durante la huelga 337

PARO 340
Concepto 340
Procedimiento 340
CONCORDANCIAS DEL CAPITULO 342
JURISPRUDENCIA 347

CAPÍTULO 2
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS 349

DENUNCIA ANTE LA INSPECTORÍA DEL TRABAJO 349
QUIEN Y COMO PUEDE PRESENTAR UNA DENUNCIA. 349
LA DENUNCIA. 350
Contenido 350
Donde presentar una denuncia
y tramite que sigue dicho documento. 351
AUDIENCIA Y ESCENARIOS POSIBLES 351
QUE PASA CUANDO EL DENUNCIADO
NO ACUDE A LA PRIMERA AUDIENCIA 352
BOLETA ÚNICA Y AUDIENCIA 352
SANCIONES PARA EL DENUNCIADO - MULTAS. 352
SUSTENTO LEGAL DEL PROCEDIMIENTO DESCRITO 354

CAPÍTULO 3
PROCEDIMIENTOS ORAL
PARA LOS JUICIOS LABORALES 357

PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA 357
Calificación y citación 358

AUDIENCIA PRELIMINAR 358
Recursos 360
Declaración en Rebeldía 360

AUDIENCIA DEFINITIVA 361
SENTENCIA 362
Recursos 362
GARANTÍAS PROCESALES 363

TITULO SEGUNDO
NORMATIVA LABORAL INTERNACIONAL APLICABLE EN EL ECUADOR **367**

LIBRO I
DERECHO INTERNACIONAL 368

CAPÍTULO 1
DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AL TRABAJO 369

INTRODUCCIÓN 369
DERECHOS HUMANOS Y LIBERTADES FUNDAMENTALES 371
LA UNIVERSALIDAD, INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS 372
LA PERSPECTIVA DE GENERO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES 373
LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. 374
CONVENCIÓN SOBRE LA CONSTITUCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER 378
LA CARTA DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO CON DIMENSIONES LEGALES. 386
PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES 388
ANÁLISIS COMPARATIVO CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ECUADOR Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO 388

CAPÍTULO 2
INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN CEDAW Y PROTOCOLO FACULTATIVO 403

Procedimiento y tramite de reclamación 404
Temas de denuncia 405
Procedimiento de investigación 409
Requisitos 409

CAPÍTULO 3
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT.

INTRODUCCIÓN 413
NATURALEZA Y FUNDAMENTOS DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT 414
INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES 415
CAUSES PROCESALES INTERNACIONALES PARA EJERCER EL CUMPLIMIENTO DE LA OIT 415
EXAMEN DE LA QUEJA 420
CONVENIOS RELATIVOS A DERECHOS A FAVOR DE LA MUJER TRABAJADORA 422

CAPÍTULO 4

DENUNCIAS ANTE LA COMICION DE DERECHOS HUMANOS, PROCEDIMIENTO 1503 433

PATRÓN CONSISTENTE 434
VIOLACIONES GRAVES 434
VIOLACIONES CONFIRMADAS DE FORMA FIABLE 434
ESTE PROCEDIMIENTO ES ÚTIL SI 435
ESTE PROCEDIMIENTO NO ES ÚTIL SI 436
COMO FUNCIONA EL PROCEDIMIENTO 437
QUIENES SON LOS QUE EXAMINAN LAS QUEJAS CON EL PROCEDIMIENTO 1503 438
QUIEN PUEDE PRESENTAR UNA QUEJA 439
COMO PRESENTAR UNA QUEJA 439
QUE SE DEBE INCLUIR EN LA QUEJA 439
QUE NO SE DEBE INCLUIR EN LA QUEJA 440
FORMATO 441
DONDE ENVIAR LA QUEJA 441

ANEXOS

CONVENIOS DE LA OIT PERTINENTES 443
REGISTRO OFICIAL 453
NUEVA LEY DE INTERMEDIACIÓN LABORAL Y TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS 457

BIBLIOGRAFÍA 475

PRÓLOGO

Hace un año, el Ministerio de Trabajo y Empleo presentó un proyecto al Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM, al cual denominamos "Vademécum de los Derechos Laborales de la Mujer". La idea principal de este proyecto era realizar una compilación de la legislación doméstica y extranjera que tuviera relación con la protección de los derechos laborales de la mujer. Asimismo el proyecto incluía los procedimientos a nivel nacional e internacional a los cuales se puede recurrir cuando los antedichos derechos han sido vulnerados. Esta publicación por lo mismo, ofrecía ser el primer Vademécum Laboral en pro de la protección y promoción del derecho al trabajo de la mujer.

El origen de este proyecto está estrechamente vinculado con el Plan de Acción Inmediato de Empleo presentado por el doctor Alfredo Palacio González, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, el cual busca impulsar la participación de la mujer en el mundo laboral y promover la equidad de género. Tomando como base el antes mencionado Plan de Empleo y los convenios, tratados, pactos, declaraciones, plataformas internacionales y legislación interna, el Ministerio de Trabajo y Empleo incorporó como política la Equidad de Género y debido a que este tema involucra a todo el quehacer institucional y cruza transversalmente su planificación estratégica y operativa, se consideró necesario crear la Unidad Programática para la Equidad de Género y Jóvenes con el fin de contar con una instancia que lleve adelante esta política en todas las acciones que realiza esta Cartera de Estado intra y extra-institucionalmente, que impulse el cumplimiento de los mandatos nacionales e internacionales y que cuente con el contingente técnico y humano necesario. De esta Unidad, la cual viene operando en el Ministerio de Trabajo y Empleo regularmente desde el mes de junio del 2005, surgió el proyecto de creación de un Vademécum de Legislación Laboral de la Mujer.

A través de la Unidad para la Equidad de Género y Jóvenes, el Ministerio se ha propuesto nutrir y difundir la convicción social de que el desarrollo de la actividad laboral pública y privada, que considera la equidad de género contribuye al crecimiento económico pues incrementa la productividad, además de incidir en la libre competencia. La igualdad de oportunidades, mismo salario por un trabajo de igual valor, profundiza la armonía en las relaciones laborales entre los trabajadores, así como respecto de los empleadores y de sus clientes; y, en última instancia, contribuye a la formación de una tendencia social sustentada por la Constitución Política de la República, que coadyuva a la superación de rezagos discriminatorios reprimidos por la ley y a la formación de una cultura laboral con equidad de género.

Cabe recalcar que la mejor defensa de una persona, en este caso de las mujeres, es el conocimiento de sus derechos. No basta con que tras años de lucha estos derechos se hayan plasmado en la Carta Magna, en otras leyes Ecuatorianas o que nuestro país haya suscrito y ratificado instrumentos internacionales referentes a la mujer. La existencia de estos derechos se consagra cuando éstos son conocidos por los actores sociales, y especialmente por las mujeres si se empoderan y exigen su cumplimiento.

En este sentido y actuando dentro del marco de las atribuciones y competencias conferidas a esta Cartera de Estado queremos velar por el efectivo respeto y observancia de los derechos laborales de la mujer, en actividades de sensibilización y capacitación tanto de los inspectores de trabajo como de los empresarios respecto a la necesidad de propiciar la equidad de género en el acceso, promoción y capacitación de las trabajadoras. Se busca también fomentar que en la formación de los jueces se incorporen programas que aseguren una protección jurídica eficaz de los derechos de las trabajadoras.

Para cumplir con estos objetivos creímos necesario elaborar una herramienta de trabajo como el VADEMÉCUM DE LEGISLACIÓN LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO que permita la difusión sistematizada y permanente de la legislación laboral de la mujer, su comprensión y tratamiento dentro de un marco legal que fortalezca su defensa por las interrelaciones que permitirá visualizar este instrumento legal.

El libro comprende varios capítulos, en los cuales se analizan los sistemas y modalidades de contratación, ya que es básico conocer que tipo de contratos están contemplados en el Código del Trabajo y analizarlos bajo el enfoque de género, con una noción de los derechos y obligaciones tanto de las trabajadoras como de los/las empleadoras. Asimismo se detallan los procedimientos de reclamación en el Ecuador e internacionalmente cuando amerite el caso. Estamos hablando pues de un documento único en su clase y muy completo que será sin duda un gran aporte en materia laboral, tomando en cuenta que la mujer enfrenta situaciones distintas a las del hombre dadas por su misma condición, como por ejemplo la maternidad, la cual enmarca a la mujer dentro de otro tipo de leyes que han sido analizadas en esta publicación.

Agradecemos especialmente a la doctora Moni Pizani, Directora de UNIFEM-Ecuador por su interés en apoyar y auspiciar este proyecto; a la doctora Guadalupe León, consultora, quien con su experticia tradujo y plasmó lo que este Ministerio buscaba en un libro de alta calidad; a la doctora Rocío Rosero,

Directora Ejecutiva del CONAMU por su invaluable cooperación y soporte en temas de género; de igual manera, queremos agradecer a las integrantes de la Unidad Programática para la Equidad de Género y Jóvenes pertenecientes a esta Cartera de Estado por su motivación para impulsar la creación de un Vademécum Laboral con perspectiva de género y a todos y todas las funcionarias que colaboraron en su publicación.

Finalmente, quisiéramos señalar que hemos escogido realizar el lanzamiento oficial de esta publicación el día de hoy 25 de noviembre, fecha internacional de la lucha contra la violencia a la mujer, pues estamos convencidos de que su erradicación permitirá alcanzar una sociedad igualitaria, en la cual mujeres y hombres podamos vivir en armonía.

Dr. José Serrano Salgado
MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO

Dr. Galo Chiriboga Zambrano
EX MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO

PREFACIO

El Régimen Laboral en Ecuador, es uno de los temas que mayor movilidad muestra, en tanto busca causes para lograr reformas que otorguen mayor claridad a las reglas contractuales, como al conjunto de derechos protegidos en torno al trabajo.

En efecto, desde el punto de vista de los y las trabajadoras, se busca coherencia entre los aspectos declarativos contenidos tanto en los instrumentos que articulan la Carta Internacional de Derechos Humanos, como la propia Constitución Política del Estado, y el Régimen Laboral, versus, el conjunto de realidades permeadas por altas brechas distributivas y asimetrías que hacen del derecho a la educación, a la capacitación continua, a la seguridad social, a la calidad de vida en suma, un camino cuesta arriba. A su vez, los empleadores, consideran que el sistema legal es excesivamente protector para el trabajador, cuestionan la estabilidad, y consideran no sostenibles los altos costos salariales principalmente relativos a los contratos colectivos.

Subrayando, que el régimen laboral normativamente concede amplias garantías y protecciones pero, deja salidas vía contratos temporales, por horas y tercerización.

La posición común no obstante, es reconocer la necesidad de reformas legales que al tiempo de garantizar la rentabilidad para los titulares de los medios de producción, valoren el trabajo, el salario y sus fines. Al respecto, las tendencias modernas relativas a la competitividad y rentabilidad, otorgan importancia a la conformación de equipos de trabajo cooperativos con la producción, en un marco de respeto a los derechos y protecciones laborales.

Ahora, un punto que genera dificultades en los acuerdos contractuales, refiere a la gran cantidad de normas como podrá mirarse en el documento que se presenta (es innegable la necesidad de simplificar normas). No obstante, frente a posiciones difíciles de ser consensuadas es necesario tener presente que el rumbo de las reformas que se buscan, cuentan con el amparo de los diversos instrumentos de la Carta de Derechos Humanos que sustentan la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos, cuyo mandato declarativamente tiene vigencia en todos los lugares del mundo sin excepción de clase, raza, religión o condición humana, junto a este principio, la lógica de indivisibilidad e interdependencia vincula los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales para denotar que unos dependen de los otros y que no pueden segmentarse o disgregarse.

Justamente en atención a tales desafíos, la legislación internacional de derechos humanos, particularmente en las últimas décadas ha procurado mejorar los mecanismos de aplicación en el nivel internacional y nacional. Para ello se han codificado los diversos cuerpos normativos, así como los principios de interpretación judicial, y junto a ello se ha propendido en programas de educación e información para socializar la dimensión filosófico-conceptual de cada grupo de derechos, como los mecanismos de reclamación, y también el rol de cada actor en los cambios que se derivan hacia al ordenamiento jurídico, social, político y económico desde una visión sistémica y específica, según lo reconocen las propias instancias de N.U

En cuanto a la posición de las mujeres en el mapa laboral, aún quedan inequidades, y por ello hace falta que se cumplan las regulaciones y políticas vigentes, que establecen normas y mecanismos para que las mujeres accedan al mercado laboral en condiciones de igualdad, y sean partícipes reales del trabajo como factor de progreso económico, de prosperidad, y desarrollo humano. El mayor desafío social, es lograr que tanto la redistribución de roles domésticos, como los derechos y libertades fundamentales, redefinan las relaciones de género (hombre-mujer) puesto que no puede hablarse de igualdad de derechos laborales si se mantienen asimetrías, que tienden a vincular a las mujeres en roles auxiliares y en posiciones relativas a salarios mas bajos. En suma, no puede pensarse la igualdad de derechos entre desiguales, y por ello es necesario coadyuvar a los cambios surgidos de la evolución de los derechos y libertades fundamentales, que al modificar la noción de roles públicos y privados, están modificando de manera importante el modelo de interacciones de género en los ámbitos político, social y económico. Iguales consideraciones se asumen para analizar los derechos de niños, niñas y jóvenes vinculados al mercado laboral, como de personas con discapacidades.

En el contexto, el Ministerio de Trabajo y Empleo, con apoyo del Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), asumiendo que un primer derecho humano es el derecho a la información, han querido poner a disposición del público, un instrumento que al tiempo de sistematizar las modalidades y tipos de contratación, los derechos y deberes de trabajadores, trabajadoras, y empleadores/ras, como los mecanismos de reclamación administrativos, judiciales e internacionales, visibilice los derechos laborales de la mujer trabajadores, y planté las metas de igualdad de derechos y oportunidades.

La elaboración del VADEMECUM, se sustenta en una investigación que al examinar un universo de setecientos cincuenta y cinco normas primarias y secundarias, sistematiza dicha normativa, junto a leyes y reglamentos concordantes, con jurisprudencia referida a cada tema. En cuanto al derecho internacional, se parte de estudiar la relación entre el Pacto de Derechos Económicos y Sociales, la CEDAW, los Convenios OIT, la Constitución política del Estado, el Código de Trabajo, para denotar el conjunto de derechos protegidos por dicha normativa, y situar los procedimientos establecidos en virtud de dichos instrumentos, para acceder a reclamaciones en aquellos casos en los cuales la justicia local no opere (sea por falta de leyes, o disfunciones en su aplicación).

De este modo, queda en vuestras manos un instrumento que, en no menos de cuatrocientos cincuenta páginas compila leyes, normas, convenios, tratados sistematizados en procura de informar, no obstante, debido al dinamismo socio-laboral, con seguridad se requerirá de una constante actualización, tarea que queda en vuestras manos.

Dra. Guadalupe León
Consultora
g_leon@ceime.net

Vademecum Laboral
Con Perspectiva de Género

INTRODUCCiÓN

Históricamente, la evocación de derechos laborales de las mujeres ha suscitado grandes debates que, progresivamente, han venido sustentando procesos de cambio en la condición de la mujer, y que hoy se consideran ejes que orientan políticas públicas, reformas legales, suscripción de contratos colectivos y determinación de condiciones laborales; en general, a la luz de tales avances y con base en diversos instrumentos internacionales en materia de protección de los derechos humanos y libertades fundamentales, así como derechos económicos y, particularmente, la equidad de género e igualdad de derechos.

En el VADEMÉCUM se ponen en perspectiva dimensiones de la condición socio-laboral de las mujeres al tiempo de compendiar las regulaciones internacionales y nacionales referidas.

Sucintamente, se describen aspectos surgidos de las asimetrías de género en los derechos laborales para determinar por qué tener como elemento clave, tanto en la definición de políticas de empleo como de capacitación, equidad salarial y negociación colectiva, los factores orientados a propiciar la igualdad de derechos. Aspectos que han sido bastante visibles también en las agendas de los Estados miembros de las Naciones Unidas, quienes, particularmente, en la última década han pactado compromisos y formalizado acuerdos, a través de conferencias mundiales, declaraciones, convenios y diverso tipo de Instrumentos Internacionales, en pos de cambios en el seno de los Estados y de la Sociedad.

El objetivo, en suma, es que las instituciones públicas y privadas tengan presente dichos mandatos y aspiraciones, así como que las organizaciones sindicales asuman un rol protagónico para que dichos aspectos declarativos adquieran un carácter real y se vean reflejados en el marco de los derechos contractuales.

En dicha lógica, junto al deber ser de los derechos, se describen algunas realidades surgidas de la histórica desigualdad de género para centrar el contenido de elementos propiciadores de la igualdad de derechos y oportunidades laborales.

1. Elementos clave para la Igualdad de Derechos y Oportunidades Laborales

I Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Es necesario propiciar el acceso de mujeres a niveles de trabajo acordes al desarrollo de capacidades profesionales, instructivas o destrezas laborales. El objetivo de tales políticas se orientan a la disminución de brechas surgidas de una oferta laboral asimétrica que privilegia la ubicación de mujeres en puestos secundarios (de apoyo administrativo o técnico-auxiliar). Esto, más allá de proyectar un sesgo respecto a las capacidades reales de muchas mujeres que podrían optar por roles de mayor impacto competitivo, está relacionado con el acceso a salarios inferiores que los establecidos para nominaciones de alta calificación.

En este campo, una política que debe ser reglamentada se refiere a la relación entre perfiles laborales y técnicas de selección de nuevo personal o de ascensos, cuyo acento debe incluir criterios de no discriminación por condición de género. Esto tanto para el acceso de mujeres a instancias de mayor calificación y salario, como el acceso de hombres a nominaciones de asistencia administrativa o técnica, que pueden ir más acordes con su potencial y preparación instructiva. Se trata de una selección de personal centrada en la evaluación de capacidades y calificación, según perfiles laborales exentos de discriminación por razones de género.

Los cambios para disminuir las asimetrías de género requieren, efectivamente, de un esfuerzo conjunto (hombres y mujeres). El desarrollo productivo y laboral depende en gran medida de la eficacia y efectividad de cada integrante, de cada persona que cumple un rol laboral independientemente del género. Desde el punto de vista humano, al romper estereotipos y roles de género diferenciados y desiguales, el mercado laboral contaría con personas aptas y preparadas para una función u otra.

II Acceso a la titularidad de los medios de producción.

El aceptar socialmente que tanto hombres como mujeres cuentan con capacidades para ejercer puestos de dirección, implica una modificación en el imaginario social respecto de la "autoridad". No debemos olvidar que la idea que enlaza hombre-autoridad se cimenta en el histórico pater-familia; de allí que este cambio pasa por la legitimación de la autoridad de la mujer para ejercer funciones relacionadas con decisiones para organizar y gestionar los procesos productivos. Esto conlleva la posibilidad de acceso a la tenencia y titularidad de los medios de producción.

Este debate, desde siempre, ha buscado incidir en la redistribución de capitales productivos y de su rentabilidad. En efecto, la titularidad de los recursos otorga derechos de diversa gama, otrora negados a la mujer; considerando que siempre ha participado en el mercado laboral y, por ende, en el desarrollo productivo y la generación de rentabilidad.

De hecho, este proceso está en marcha y, cada vez, la sociedad observa con buenos ojos como mujeres ejecutivas, gerentes o propietarias de los medios de producción logran impactos positivos y de alta competitividad, es entonces cuando una mujer deja de ser vista como intrusa y adquiere legitimidad en espacios aún asociados al imaginario de masculinidad.

III Nivelación instructivo-formativa.

El alcance de políticas que tiendan a la nivelación instructivo-formativa de mujeres es una deuda social, puesto que tradicionalmente es el hombre quien ha tenido acceso preferencial a la educación formal y no formal. Es justamente el déficit educativo junto al rol reproductivo y familiar, que ha colocado a un mayor porcentaje de mujeres en modalidades de trabajo precario y desprovisto de beneficios labores y de seguridad social.

Dicha política, no obstante, conlleva la modificación de los argumentos, también sociales, que pujan por mantener vigente la idea de "las razones por las cuales la mujer debe trabajar"; esto es, el pensar que debe hacerlo para buscar ingresos circunstanciales o complementarios al salario del hombre, aún si la mujer tiene un mejor salario. Esta visión niega el derecho al trabajo como un derecho humano necesario para el desarrollo y potenciación de capacidades personales y de la calidad de vida.

El trabajo para la mujer como para el hombre no representa únicamente la posibilidad de lograr medios de subsistencia, representa la posibilidad de realizarse como persona, de potenciar sus capacidades y disfrutar de la vida cumpliendo una actividad productiva. Esta lógica de pensamiento conlleva, igualmente, la liberación de culpas por el hecho de permanecer horas (muchas o pocas) fuera del ámbito familiar en el caso de mujeres-madres. Del mismo modo que replantea las responsabilidades familiares (para quienes están en pareja) que, al ser realizadas de manera compartida, levanta la doble carga asumida por la mujer-madre y esposa.

IV Políticas de capacitación preferencial, para mujeres-madres, y, particularmente, para aquellas responsables de la economía familiar.

Un mayor énfasis de capacitación requiere el segmento poblacional de madres que tienen la responsabilidad de sustentar a la familia y que están laboralmente ubicadas en estratos de baja nominación salarial, trabajo precario, condiciones de subempleo o en desempleo.

En el caso de quienes cuentan con empleo formal es indispensable mantener una inversión preferencial para la capacitación continua, acorde a las nuevas exigencias tecnológicas e innovaciones exigidas por parámetros de eficacia productiva y competitividad.

La noción de preferencia, tanto para las mujeres referidas como para las mujeres trabajadoras en general, se sustenta en la gama de renunciamientos que exige la maternidad, como el rol reproductivo. En efecto, un embarazo conlleva cambios en las prioridades de la mujer, no menor a 18 meses. Si tenemos presente que el tiempo no se detiene y que aquella mujer pudo, en ese lapso, mejorar su posición laboral, sus niveles de adiestramiento o capacitación laboral, hemos de concluir que el deber socio-laboral es el de aventajar su capacitación continua, toda vez que la reproducción beneficia al conjunto de la sociedad.

V. El trabajo como un derecho humano y la reorganización de las responsabilidades familiares.

Lo mencionamos ya, el trabajo es un derecho humano de hombres y mujeres, es elemento constitutivo al desarrollo humano, a la potenciación de capacidades y la calidad de vida. No obstante, este principio, universalmente aceptado, conlleva la necesidad de una toma de medidas formales para forzar la reorganización de las responsabilidades familiares.

En resumen, se trata de una suerte de reconversión laboral-familiar que, partiendo de la valoración y justipreciación de las actividades domésticas, precisa la integración y participación del hombre de manera equitativa. Esta integración, sin embargo, exige el desarrollo de conocimientos, destrezas, habilidades que generen condiciones favorables; tanto para la integración del hombre a la participación en actividades doméstico-familiares, como para la integración de la mujer en el mercado laboral en condiciones equitativas. Se trata, igualmente, de superar la doble carga laboral que recae sobre la mujer y que es punto de limitaciones para la potenciación de sus capacidades y desarrollo profesional.

El rol reproductivo, a su vez, mantiene vigente un amplio debate, puesto que desde siglos ha sido argumento para instituir la división sexual del trabajo y sustentar un modelo socio-cultural restrictivo a las interacciones sociales, políticas y laborales de la mujer. En efecto, la circunscripción de la mujer-madre al ámbito de roles domésticos, ha generado dinámicas de clara desventaja y dependencia familiar, social y económica. No es ajeno, a lo mencionado, colocar otro de los efectos surgidos en el marco de tales dependencias, como es la violencia marital que, aún hoy, mantiene a un 40% de madres sumidas en una cotidianidad nada propicia para su desarrollo y, menos aún, para su potenciación laboral.

En este campo, si bien el código de trabajo dispone la ubicación de guarderías para contribuir con el cuidado de niños y niñas, es imperativo coadyuvar un conjunto de políticas en el marco de los diversos aspectos mencionados. Al respecto, uno de los convenios pendientes de ratificación por parte del Ecuador, de los propuestos por la OIT, se refiere al otorgamiento de tiempo a los padres para contribuir con el cuidado de su hijos en el período de maternidad. Es sustantivo tener presente que si este tipo de medidas se otorga desvinculado de procesos de capacitación y fomento a la redistribución de roles familiares en forma real, se corre el riesgo de conceder permisos que no contribuirán al objetivo.

VI. Políticas para fomentar la erradicación de la violencia de género

La violencia de género, reconocida como uno de los mayores obstáculos para el desarrollo de las mujeres, viola una amplia gama de derechos sociales, políticos y económicos. En efecto, una mujer sometida a violencia marital o intrafamiliar, como quien ha sido víctima de violencia o abuso sexual sea en el ámbito familiar o laboral, de hecho es impedida de potenciar sus capacidades humanas y laborales. Este acuciante problema social, no puede ser ajeno a las políticas laborales; puesto que entre las condiciones laborales está la de propiciar un clima que favorezca la salud mental, física y sicológica de las y los trabajadores, como lo veremos al analizar los instrumentos internacionales ratificados por Ecuador y la Constitución Política.

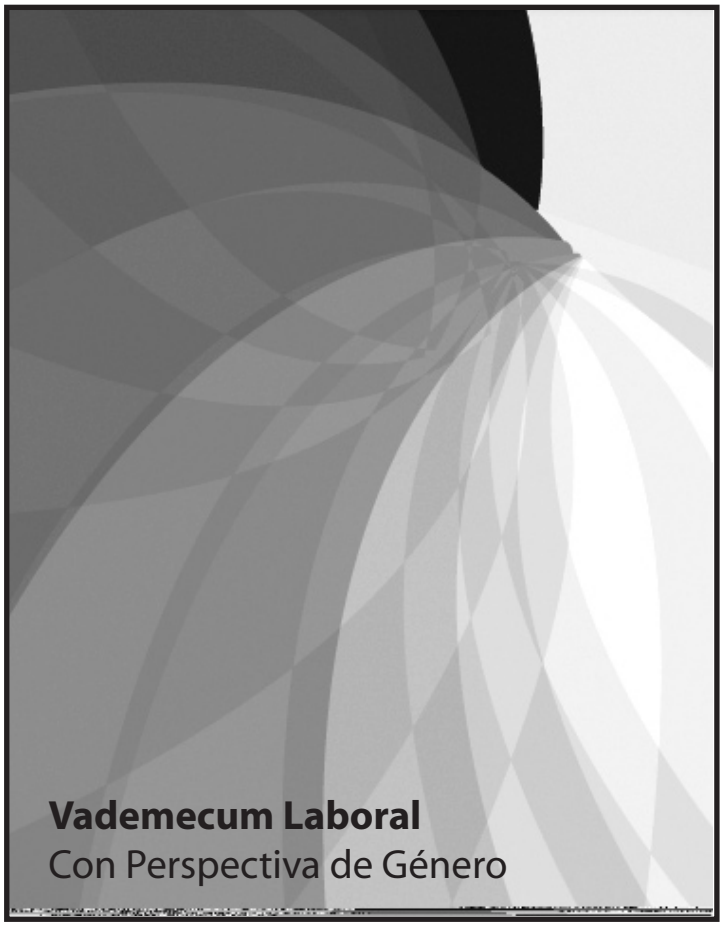
Se trata de que las unidades productivas establezcan segmentos de capacitación para orientar nuevos paradigmas en las relaciones entre hombres y mujeres (en todos los ámbitos del convivir humano). Esto pasa por redimensionar los modelos y roles asignados socialmente de manera diferenciada y desigual, para propender relaciones de género caracterizadas por la igualdad de derechos. Ahora, es importante fomentar la idea de que igualdad de derechos no significa romper con la masculinidad o feminidad. Las diferencias biológicas, físicas o sicológicas no convierten a los seres en desiguales, así los derechos humanos son universales independientemente a la condición sexual, étnica, económica, cultural, etc. Dicho de otro modo, el derecho a los derechos asiste a todos los seres humanos.

Si se asume tal esquema de relaciones, resultará imposible pensar que en una unidad laboral pueda tolerarse a un colega que ejerza violencia intrafamiliar; como resultará imposible pensar que una mujer trabajadora que sea víctima de violencia marital no cuente con la ayuda personal e institucional, no únicamente de solidaridad sino de búsqueda de soluciones definitivas.

Igual reflexión se aplica a los casos de acoso o abuso sexual en el trabajo, en un contexto de relaciones entre iguales muy difícilmente serán tolerados actos semejantes; y, más allá de las políticas instituidas, la no aceptación de tales conductas, por parte de colegas hombres y mujeres, será expresada como mecanismo de censura y sanción.

Con esta dimensión y perspectiva se replantea también el rol sindical, en tanto las políticas enunciadas deben ser materia de inclusión en los contratos colectivos así como en sus políticas de defensa sindical; y, de otro lado, también debe considerarse como materia para la capacitación al interior de sus gremios.

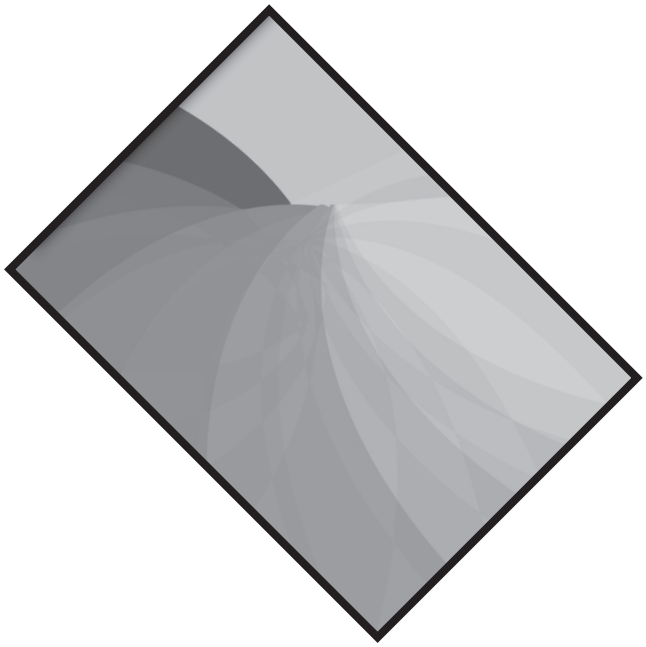
Como puede observarse, éstas, entre otras políticas, son necesarias para que el fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y la equidad sea responsabilidad de hombres y mujeres, puesto que involucra a todos y cada uno. La igualdad no es responsabilidad de las mujeres, en tanto las interacciones de género son de hombres y mujeres.


Vademecum Laboral
Con Perspectiva de Género

Título Primero

Régimen Laboral

LIBRO I



CONTRATO DE TRABAJO

CAPÍTULO 1

La relación laboral tiene su sustento jurídico en los principios de libertad de trabajo y libertad de contratación consagrados en la Constitución Política, reconociendo el principio universal de que toda persona tiene para dedicar su esfuerzo laboral a las actividades líticas que crea apropiadas, y en la obligación que todo trabajo debe ser remunerado por su labor.

Ratificando también el principio constitucional de la prohibición de realizar trabajos gratuitos y forzosos.

Un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la contratación, siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo.

Siguiendo las normas constitucionales referentes al derecho de libre asociación, el convenio laboral puede ser celebrado con una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Por otro lado, respecto a la irrenuncibilidad de los derechos del trabajador anotamos que existe una falta de definición de los derechos que son susceptibles de ser renunciados por parte del trabajador lo cual genera discrecionalidad en la aplicación de la norma lo que se ve reflejado en los principios jurisprudenciales.

En el contrato de trabajo expreso las partes estipulan por escrito o verbalmente las condiciones de la relación laboral, para protección del trabajador el Código exige contrato expreso para algunas modalidades de contratación.

Las dificultades derivadas de la aplicación del contrato verbal pudieran evitarse en gran medida tratando de que la relación laboral sea siempre expresa y escrita a fin de evitar la discrecionalidad de las partes.

La relación laboral tácita se infiere de los actos del empleador y del trabajador pese a no haber estipulación contractual expresa. Esta modalidad de contratación si bien es fuente de problemas por la discrecionalidad de las partes, es muy frecuente en las relaciones laborales artesanales, campesinas e informales.

RELACIÓN CONTRACTUAL

MARCO JURÍDICO

Las relaciones laborales se encuentran reguladas por el Código de Trabajo, que junto a leyes conexas de diverso orden definen el ámbito de las relaciones entre empleadores y trabajadores, los deberes y derechos, como los mecanismo legales para solventar controversias o reclamar derechos. De éste modo, el código de trabajo parte definiendo su ámbito de competencia y conceptualizando el rol de sus actores, para describir el conjunto de normas, procedimientos y sanciones.

Un empleador, puede contratar con una persona y establecer en forma directa el objetivo de la contratación siempre y cuando sea lícito, las condiciones y modalidades para definir las reglas y acuerdos de trabajo. Igualmente dicho convenio puede ser celebrado con una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas con el objeto de establecer las condiciones o bases que sustentan la relación laboral.

Art. 1.- **Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2.- **Obligatoriedad del trabajo.-** El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

Art. 3.- **Libertad de trabajo y contratación.-** El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

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

En general, todo trabajo debe ser remunerado.

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

Art. 5.- **Protección judicial y administrativa.-** Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.

Art. 6.- **Leyes supletorias.-** En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.

PARTES QUE INTERVIENEN

Art. 9.- **Concepto de trabajador.-** La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

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

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

Art. 305.- **Empleado privado o particular.-** Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

Según el artículo 11 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo puede ser:

Por la forma de celebración:

a) Expreso, o

b) Tácito,

El contrato Expreso a su vez puede ser:

a) Escrito, o

b) Verbal

Por la forma de pagar la remuneración:

a) A sueldo,

b) A jornal,

c) En participación y

d) Mixto;

Por el tiempo para el que se celebra:

a) Por tiempo fijo,

b) A prueba;

c) Por horas

d) Por tiempo indefinido,

e) Por temporada,

f) Eventual y

g) Ocasional;

Por la forma de ejecutar el trabajo:

a) Por obra cierta,

b) Por tarea y

c) A destajo;

Por el lugar en donde se ha de realizar el trabajo:

a) Por enganche:

los contratos por enganche pueden ser:

para dentro del país

para fuera del país

Por el número de trabajadores:

a) Individual,

b) Familiar

c) De grupo o

d) De equipo

CONTRATO DE TRABAJO EXPRESO

Art. 12.- Contratos expreso y tácito.- El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

A falta de estipulación expresa, se considera tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

CONTRATO DE TRABAJO TÁCITO

Art. 22.- Condiciones del contrato tácito.- En los contratos que se consideren tácitamente celebrados, se tendrán por condiciones las determinadas en las leyes, los pactos colectivos y los usos y costumbres del lugar, en la industria o trabajo de que se trate.

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

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

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

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (ver capítulo 7)\

FALLOS DE TRIPLE REITERACIÓN:

Ningún ordenamiento legal, llámese contrato colectivo, u otro, puede estar por encima o contrariar los dictados de la Constitución Política de la República. Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3252. Fallos VI-A, VI-B, VI-C.

CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO

Constitución Política de la República,

Art 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
5. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.
6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
7. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.
8. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.
9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Art. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo.

Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo.

Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.

10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

    Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

13. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

14. Para el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entenderá como remuneración todo lo que éste perciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta, decimoquinta y decimosexta remuneraciones; la compensación salarial, la bonificación complementaria y el beneficio que representen los servicios de orden social.

Código Civil

Art. 1454.- Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.

Art. 1461.-Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario:

Que sea legalmente capaz;

Que consienta en dicho acto o declaración, y su consentimiento no adolezca de vicio;

Que recaiga sobre un objeto lícito; y,

Que tenga una causa lícita.

La capacidad legal de una persona consiste en poderse obligar por sí misma, y sin el ministerio o la autorización de otra

Código de la Niñez y Adolescencia

Art . 88.-Formas del contrato de trabajo.- El contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción.

El patrono tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por si mismo dicho registro.

A falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido.

Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente; se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

Código Civil

Art. 2022.-Los servicios de las profesiones y carreras que suponen largos estudios, o a que está unida la facultad de representar y obligar a otra persona respecto de terceros, se sujetan a las reglas del mandato.

Código Penal

Art. 209.-La autoridad política, civil, eclesiástica o militar que exigiere servicios no impuestos por la Ley, u obligare a trabajar sin previa estipulación, será reprimida con prisión de uno a seis meses.

Ley de Seguridad Social

Art 9.- definiciones.- Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;

b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;

c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;

d. Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;

e. Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;

f. Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición;

g. Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física, o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez; y,

h. Es derechohabiente el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad, y cualquier otro que, a falta de los anteriores, puede reclamar dichos beneficios según las normas del derecho sucesorio.

Para los efectos del Seguro Social Campesino, es campesino el trabajador que se dedica a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia.

Nota de LEXIS: La frase entre comillas Declarada Inconstitucional de Fondo por Resolución del Tribunal Constitucional No. 052-2001-RA, publicada en Registro Oficial Suplemento 525 de 16 de Febrero del 2005.

Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

Art. 4.- Servidores comprendidos en el servicio civil.- El servicio civil ecuatoriano comprende:

a) A los ciudadanos ecuatorianos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos previstas en el artículo anterior; y,

b) A los ciudadanos ecuatorianos que ejerzan funciones en instituciones del Estado en concordancia con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 35 de la Constitución Política de la República.

Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

Art. 5.- Servidores no comprendidos en el servicio civil.- No están comprendidos en el servicio civil:

a) Los dignatarios o autoridades elegidos por votación popular;

b) Los funcionarios elegidos o nombrados, conforme la Constitución Política de la República y leyes correspondientes, por el Congreso Nacional o por el Presidente de la República;

c) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, que se rigen por sus propias leyes;

d) Los dignatarios, autoridades o miembros de los cuerpos colegiados o de las corporaciones a cuyo cargo corre el gobierno de las instituciones del Estado;

e) Los funcionarios y servidores de la Función Legislativa que se rigen por su propia ley;

f) Los funcionarios y servidores de la Función Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del servicio exterior que se encuentren en funciones fuera del país, que se rigen por su propia ley;

g) Los trabajadores de las instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo; y,

h) El personal docente e investigadores universitarios, técnico - docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.

Los servidores de las instituciones del Estado comprendidos en los literales e), f) y h), de este artículo, serán sujetos de derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece esta Ley.

JURISPRUDENCIA

Elementos De La Relación Laboral

Para que se configure jurídica y legalmente un vínculo laboral, son indispensables tres elementos:

1) Prestación de servicios;

2) Subordinación o dependencia; y,

3) Remuneración. La carencia de uno de estos tres elementos, dará lugar a cualquier tipo de relación, menos laboral. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 13. Pág.. 3626.

(Quito, 21 de septiembre de 1998)

CAPÍTULO 2

Dentro de la Legislación Ecuatoriana existen varias modalidades de contratación, que se detallan en este Capítulo.

Entre los problemas que afectan la contratación laboral individual se encuentra la profusión de tipos de contratos de trabajo existentes en nuestra legislación, las diferentes formas de remuneración aplicables a los diversos tipos de contratos.

A mas de la clasificación de los contratos de trabajo según los diversos criterios como son la forma de los mismos, la forma de remuneración, el plazo de duración, el objeto de las labores, y lugar de prestación, en nuestro país existe una profusa normativa sobre tipos específico de labores y profesiones, normas que han sido expedidas como forma de protección social, pero que hacen un desequilibrio de derechos y obligaciones con otras profesiones o labores que no han conseguido normas especiales para reafirmar sus intereses laborales.

El Código determina que sueldo es la remuneración que perciben los empleados, mientras que jornal es la remuneración que perciben los obreros, se establece también la modalidad de contrato de trabajo en participación, que es aquel en que el trabajador percibe su remuneración dependiendo de las utilidades que llegue a generar la actividad productiva de su empleador.

Sin embargo, la relación laboral puede determinar en el contrato de trabajo una remuneración mixta, con un sueldo estable y mas la participación del trabajador en un determinado porcentaje de las ganancias del negocio.

Por otra parte el cuando el contrato de trabajo pacta la remuneración por cada hora de trabajo se sujeta a lo establecido en el Código y en el Reglamento especial expedido para el efecto, cabe anotar que los trabajadores contratados por hora no cuentan con estabilidad ni remuneraciones complementarias.

El contrato laboral para los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico es decir aquellos y aquellas que realizan el trabajo en el domicilio del contratante, a pesar de la normativa establecida en el Código del Trabajo, se determina que es insuficiente y debería tener una normativa especial que proteja esta actividad laboral.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJO

Dentro de la Legislación Ecuatoriana existen varias modalidades de contratación, que se detallan en este Capítulo.

POR TIPO DE TRABAJO REGULADO EXPRESAMENTE

Abogados

Ley de Federación de Abogados del Ecuador, Decreto Supremo 201 publicado en el Registro Oficial 507 de 7 de Marzo de 1974

Administradores

Ley de los Administradores Profesionales del Ecuador, Ley 52 publicada en el Registro Oficial Suplemento 231 de 8 de Enero de 1998.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Administradores Profesionales de Ecuador, Ley 132 publicada en el Registro Oficial 381 de 10 de Agosto de 1998.

Arquitectos

Ley de Ejercicio Profesional de la Arquitectura, Decreto Supremo 1298 publicado en el de Registro Oficial 708 de 24 de Diciembre de 1974.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Arquitectos del Ecuador, Ley 59 publicada en el Registro Oficial 492 de 27 de Julio de 1994.

Artesanos

Art. 287.- Artesano autónomo.- Se considera artesano autónomo al que ejerce su oficio o arte manual, por cuenta propia pero sin título de maestro, ni taller.

Artistas

Ley de Defensa Profesional del Artista, Decreto Supremo 3303, publicado en el Registro Oficial 798 de 23 de Marzo de 1979.

Ley de Ejercicio Profesional de los Artistas Plásticos del Ecuador, Ley 7, publicado en el Registro Oficial 7 de 19 de Agosto de 1998.

Ciencias de la Información

Ley de Ejercicio Profesional del Periodista, Decreto Supremo 799, publicado en el Registro Oficial 900 de 30 de Septiembre de 1975.

Ley de Escalafón y Sueldos del Periodista Profesional, Ley 59, publicada en el Registro Oficial 264 de 26 de Febrero de 1998.

Código de Ética del Periodismo Profesional, Acuerdo Ministerial 1932, publicado en el Registro Oficial 120 de 4 de Febrero de 1980.

Contadores

Ley de Contadores, Decreto Supremo 1549, publicado en el Registro Oficial 157 de 10 de Noviembre de 1966.

Corredores de Bienes Raíces

Ley de Corredores de Bienes Raíces, Ley 173 publicada en el Registro Oficial 790 de 19 de Julio de 1984

Corredores de Seguros

Art. 313.- Son empleados privados.- Los agentes de comercio o agentes viajeros que, por cuenta de personas naturales o jurídicas, realicen ventas de mercaderías, así como los agentes y corredores de seguros y los agentes residentes, son empleados privados, sometidos a las disposiciones de este Código.

Economistas

Ley de Ejercicio Profesional de los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas, Ley 102, publicada en el Registro Oficial 363 de 17 de Julio de 1998.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas del Ecuador, Ley 64 publicada en el Registro Oficial 266 de 2 de Marzo de 1998.

En Ciencias de la Educación

Codificación de la Ley de Defensa Profesional de los Graduados en la Facultad de Pedagogía, Codificación 12, publicada en el Registro Oficial Suplemento 356 de 6 de Noviembre de 1961.

Enfermeras

Ley de Defensa Profesional de Enfermeras, Decreto Supremo 1552, publicado en el Registro Oficial 158 el 11 de Noviembre de 1966.

Ley de Escalafón de Enfermeras, Decreto Supremo 340, publicado en el Registro Oficial 279 de 4 de Abril de 1973.

Ley de Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador, Ley 57 publicada en el Registro Oficial 261 de 19 de Febrero de 1998.

Estudiantes de Derecho

Ley de Protección de Estudiantes de Derecho, Decreto Supremo 1381, publicado en el Registro Oficial 150 de 28 de Octubre de 1966

Futbolistas

Ley del Futbolista Profesional, Ley 56, publicado en el Registro Oficial Suplemento 462 de 15 de Junio de 1994.

Ingenieros

Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería, Decreto Supremo 1300, publicado en el Registro Oficial 709 de 26 de Diciembre de 1974.

Código de Ética Profesional de los Ingenieros, Decreto Supremo 253, publicado en el Registro Oficial 886 de 10 de Septiembre de 1975.

Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería Civil, Ley 143, publicada en el Registro Oficial 590 de 30 de Septiembre de 1983.

Ley de Escalafón y Sueldos de Ingenieros en Geología, Minas y Petróleos, Ley 1, publicada en el Registro Oficial 143 de 2 de Septiembre de 1997.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Ingenieros Civiles del Ecuador, Ley 153, publicada en el Registro Oficial 953 de 9 de Junio de 1992.

Magisterio

Ley de Desarrollo Social del Magisterio Nacional, Ley s/n, publicado en el Registro Oficial 988 de 15 de Julio de 1996.

Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, Ley 94, publicada en el Registro Oficial 501 de 16 de Agosto de 1990.

Ley del Seguro de Cesantía del Magisterio y de otros Empleados, Decreto Legislativo s/n, publicado en el Registro Oficial 11 de 13 de Septiembre de 1956.

Médicos

Código de Ética Medica, Acuerdo Ministerial 14660, publicado en el Registro Oficial 5 de 17 de Agosto de 1992.

Ley de Federación Medica Ecuatoriana Ejercicio Profesional Defensa y Perfeccionamiento, Decreto Supremo 3576, publicado en el Registro Oficial 876 de 17 de Julio de 1979.

Ley de Escalafón para Médicos, Ley 166, publicada en el Registro Oficial 984 de 22 de Julio de 1992.

Ley de Ejercicio Profesional de los Médicos Anestesiólogos, Ley 84 publicado en el Registro Oficial 676 de 3 de Octubre de 2002.

Obstetrices

Ley de Federación de Obstetrices del Ecuador, Decreto Supremo 1621 publicado en el Registro Oficial 160 de 15 de Noviembre de 1966.

Odontólogos

Ley de la Federación Odontológica Ecuatoriana para el Ejercicio Perfeccionamiento y Defensa Profesional, Decreto Supremo 985, publicado en el Registro Oficial 379 de 29 de Agosto de 1973.

Codificación de la ley de Defensa Profesional de Odontólogos y de Mecánicos Dentales, Codificación 8, publicado en el Registro Oficial Suplemento 356 de 6 de Noviembre de 1961.

Operario

Art. 288.- Operario.- Operario es el obrero que trabaja en un taller, bajo la dirección y dependencia del maestro, y que ha dejado de ser aprendiz.

Optometristas

Ley de Ejercicio Profesional de Optometría y Óptica, Decreto Supremo 3601 publicado en el Registro Oficial 880 de 23 de Julio de 1979

Periodistas

Ley de Ejercicio Profesional del Periodista, Decreto Supremo 799, publicado en el Registro Oficial 900 de 30 de Septiembre de 1975.

Psicólogos clínicos

Ley de Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos para el Ejercicio Perfeccionamiento y Defensa Profesional, Decreto Supremo 3727, publicado en el Registro Oficial 2 de 14 de Agosto de 1979.

Código de Ética de la Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos, Acuerdo Ministerial 384, publicado en el Registro Oficial 202 de 16 de Marzo de 1982.

Químico Farmacéuticos

Ley de Ejercicio Profesional de Químicos Farmacéuticos, Decreto Supremo 1553, publicado en el Registro Oficial 158 de 11 de Noviembre de 1966.

Ley de Ejercicio de los Doctores y Profesionales de Nivel Superior Químicos Farmacéuticos y Bioquímicos Farmacéuticos del Ecuador, Ley 103, publicado en el Registro Oficial 363 de 17 de Julio de 1998.

Servicio Doméstico

Art. 262.- Modalidades del servicio doméstico.- Servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

En lo que no se hubiere previsto en el contrato le estará a la costumbre del lugar.

Para el caso de los adolescentes, se observarán las disposiciones contenidas en el Código de la Niñez y Adolescencia.

Art. 264.- Tiempo de contratación.- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

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

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

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

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

Nota: Decreto Supremo 682, publicado en el Registro Oficial 334 de 25 de Junio de 1973. El personal de servicio domestico no ecuatoriano que ingrese al país para el servicio domestico del agente diplomático estará exento del impuesto a la renta y demás requisitos que la Ley de Inmigración y Extranjería impone a los extranjeros para permanecer en el territorio nacional. Deberá retornar a su país de origen al termino del contrato de trabajo bajo la responsabilidad del agente diplomático.

Ley sobre Inmunidades, Privilegios y Franquicias Diplomáticas..

Toreros

Ley de Ejercicio Profesional de Toreros Nacionales, Decreto Supremo 2830, publicado en el Registro Oficial 664 de 5 de Septiembre de 1978.

Trabajadores Agrícolas

Art. 332.- Empleador agrícola.- Empleador agrícola es el que se dedica por cuenta propia al cultivo de la tierra, sea que dirija la explotación personalmente o por medio de representantes o administradores.

Art. 333.- Obrero agrícola, jornalero o destajero.- Obrero agrícola es el que ejecuta para otro labores agrícolas mediante remuneración en dinero en efectivo. Puede ser jornalero o destajero.

Art. 334.- Jornalero.- Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

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

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

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

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

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

Trabajadores de Hoteles y Bares

Art. 263.- Clasificación.- No son domésticos sino trabajadores sometidos a las reglas generales de este Código los que prestan servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos.

Derechos de los Trabajadores en Hoteles Bares y otras Empresas Semejantes, Decreto Supremo 1366, publicado en el Registro Oficial 308 de 13 de Septiembre de 1971.

Trabajadores De La Construcción

Los Trabajadores de Construcciones están obligados a Afiliarse al Seguro Social, Decreto Supremo 1502, publicado en el Registro Oficial 327 de 8 de Octubre de 1971.

Trabajadores Del Transporte

Art. 316.- A quiénes comprende este capítulo.- Estas disposiciones comprenden a las empresas particulares y a las del Estado, consejos provinciales y concejos municipales, y se refieren a obreros y empleados de transporte.

Art. 317.- Choferes amparados por este capítulo.- Los choferes que presten servicios al Estado, a los consejos provinciales y a los concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro, están amparados por las disposiciones de este capítulo.

Trabajadores Del Sector Público

Trabajadores del Sector Público.- Quienes están sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa

Trabajadores Extranjeros

Art. 560.- Autorización al trabajador extranjero.- Todo extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales con dependencia de personas naturales o jurídicas, domiciliadas en el Ecuador o en otro país, para solicitar la respectiva visación y su inscripción en el Registro de Extranjeros o la renovación de la misma, así como para la modificación hacia esta calidad y categoría migratorias de tipo laboral, con posterioridad a su admisión en el país deberán previamente obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos con jurisdicción en toda la República, con excepción de las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos, en las que el Subsecretario de Trabajo del Litoral ejercerá tales funciones y atribuciones; y en las Provincias de Cañar, Azuay. Laja. Morona Santiago y Zamora Chinchipe, en las que tales funciones y atribuciones las ejercerá y cumplirá el Subdirector de Recursos Humanos del Austro del Ministerio de Trabajo y Empleo en el que conste la autorización favorable de la actividad a desarrollar y que su admisión y/o permanencia en el país no afecte a la política nacional de empleo y recursos humanos.

Trabajadores En Minería

Ley de Minería. Ley 126, publicado en el Registro Oficial Suplemento 695 de 31 de Mayo de 1991

Trabajadores Privados

Art. 305.- Empleado privado o particular.- Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales.

Art. 306.- Servicios inmateriales.- Los servicios inmateriales que consisten en una larga serie de actos, como los que mediante remuneración escriben para la prensa, secretarios de personas privadas, preceptores, histriones y cantores, se sujetarán a las disposiciones de este capítulo sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales.

Art. 308.- Mandatario o empleado.- Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.

Trabajadores Sociales

Ley de Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales, Decreto Supremo 3400, publicado en el Registro Oficial 811 de 11 de Abril de 1979.

Trabajo A Domicilio

Art. 271.- Trabajo a domicilio.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o profesionalmente, por cuenta de establecimientos o empresas comerciales, en el lugar de residencia del trabajador.

Art. 272.- Trabajadores a domicilio.- Las personas que se ocupan de esta clase de trabajos se llaman "trabajadores a domicilio", sin distinción de sexo ni edad, no estando comprendidas en esta clasificación las que se dedican al servicio doméstico y al trabajo familiar.

Art. 273.- Trabajo familiar.- Entiéndese por "trabajo familiar" el que se realiza por persona de una familia bajo la dirección de uno de sus miembros siempre que habiten en la misma casa y no sean asalariados.

Art. 274.- Empleadores en el trabajo a domicilio.- Son empleadores, para los efectos de las relaciones contractuales en el trabajo a domicilio los fabricantes, comerciantes, intermediarios, contratistas, subcontratistas, destajistas, etc., que den o encarguen trabajo en esta modalidad. Es indiferente que suministren o no los materiales y útiles o que fijen el salario a destajo, por obra o en otra forma.

Tripulantes Aéreos

Ley de Defensa Profesional de Tripulantes Aéreos del Ecuador, Decreto Supremo 3782, publicado en el Registro Oficial 892 de 9 de Agosto de 1979.

Codificación del Código Aeronáutico (Del Personal Aeronáutico), Codificación 20, publicado en el Registro Oficial Suplemento 192 de 20 de Enero de 2006.

Veterinarios

Ley de la Federación de Veterinarios del Ecuador, Ley 71, publicado en el Registro Oficial 43 de 31 de Octubre de 1968.

POR TIPO DE REMUNERACIÓN

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

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

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

ESTABILIDAD MÍNIMA Y EXCEPCIONES

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

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de servicio doméstico;

d) Los de aprendizaje.

e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;

f) Los contratos a prueba;

g) Los que se pacten por horas; y,

h) Los demás que determine la ley.

Los Contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la Empresa o Empleador

Art. 16.- Contratos por obra cierta, por tarea y a destajo.- El contrato es por obra cierta, cuando el trabajador toma a su cargo la ejecución de una labor determinada por una remuneración que comprende la totalidad de la misma, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla.

En el contrato por tarea, el trabajador se compromete a ejecutar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido. Se entiende concluida la jornada o período de tiempo, por el hecho de cumplirse la tarea.

En el contrato a destajo, el trabajo se realiza por piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuenta el tiempo invertido en la labor.

Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas

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

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

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo, en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

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

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

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

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

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

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

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

Los del servicio domestico

Art. 264.-Tiempo de contratación.- El servicio doméstico puede contratarse por tiempo determinado; pero no podrá estipularse que durará más de un año, a menos que conste estipulación por escrito, autorizada por el Juez del Trabajo. Ni aún en esta forma, podrá durar más de tres años.

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

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

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

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

Los de aprendizaje

Art. 157.- Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una persona se compromete a prestar a otra por tiempo determinado el que no podrá exceder de un año, sus servicios personales percibiendo, a cambio, la enseñanza de un arte, oficio, o cualquier forma de trabajo manual y el salario convenido.

El contrato de aprendizaje de los adolescentes, no durará más de dos años en el caso del trabajo artesanal y, seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.

En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo arte u oficio.

Los celebrados entre los artesanos y sus operarios

Art. 302.- Obligaciones de los artesanos calificados.- Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código.

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos, con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas e indemnizaciones legales por despido intempestivo.

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

Los contratos a prueba

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

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

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

La violación de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en este Código, sin perjuicio de que el excedente de trabajadores del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.

Los demas que determine la ley

Ley De Zonas Francas, Art. 54.- Por su naturaleza, los contratos de trabajo en zonas francas son de carácter temporal. Por lo tanto, no están sometidos a lo que dispone el articulo 14 del Código del Trabajo y podrán renovarse cuantas veces sea necesario.

En todos los casos, los contratos de trabajo en zonas francas deberán registrarse en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción respectiva.

Ley De Régimen De Maquila, Art. 30.- El contrato de trabajo de maquilado es un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del contrato maquilado, bajo ordenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al redimen establecido en esta Ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.

CONCORDANCIAS DE CAPÍTULO

Ley de los Corredores de Bienes Raíces:

Art. 1.- Son corredores de bienes raíces las personas naturales o jurídicas que, previo el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, ejercen el corretaje de manera profesional.

Art. 2.- Los corredores de bienes raíces son agentes que reciben por escrito el encargo de ofertar o demandar contratos, actos y operaciones de compra venta, hipoteca, anticresis u otros contratos similares de bienes raíces.

Art. 6.- Los corredores profesionales de bienes raíces percibirán por sus servicios, los honorarios fijados en el arancel que determinará el Ministerio de Industrias, Comercio e Integración, sin perjuicio de los convenios entre el corredor y su cliente.

Art. 7.- En el contrato de corretaje de bienes raíces que se celebre entre el corredor y el cliente se hará constar, obligatoriamente, el plazo en que se realizará la operación y los honorarios que percibirá el Corredor por sus servicios.

Si venciere el plazo fijado en el contrato sin que la operación se hubiere cumplido, el cliente quedará en libertad de desistir de ella o de contratar a otro corredor profesional, o contratar en forma directa, siempre que el incumplimiento del contrato no se deba al cliente.

Agentes de Comercio y Agentes Viajeros, Decreto Legislativo s/n, publicado en el Registro Oficial 811 de 15 de Febrero de 1947:

Art. 1.- El Código del Trabajo y la Ley del Seguro Social Obligatorio, reglan las relaciones de trabajo de los Agentes de Comercio o Agentes Viajeros, con las personas naturales o jurídicas, por cuenta de quienes realizan ventas de mercaderías; así como de los Agentes y Corredores de Seguros y de los Agentes Residentes.

Art. 2.- Para los efectos determinados en el Código del Trabajo y en la Ley del Seguro Social Obligatorio, los Agentes de Comercio o Agentes Viajeros y los Agentes Corredores de Seguros y los Agentes Residentes deben ser considerados como empleados privados, y las personas naturales o jurídicas a quienes prestaren sus servicios, serán considerados como patronos.

Art. 3.- Los contratos de trabajo entre personas naturales o jurídicas y los Agentes Viajeros, así como los Agentes y Corredores de Seguros y los Agentes Residentes, se realizarán, necesariamente, por escrito, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 218 del Código del Trabajo.

Ley de Defensa Profesional de Enfermeras:

Art. 1.- Son Enfermeras quienes hayan adquirido o adquirieren su título en alguna de las Escuelas de Enfermería de las Universidades del país, o en instituciones extranjeras similares, cuyos títulos fueran revalidados por las Universidades Nacionales, de acuerdo con los reglamentos respectivos, e inscritos en la Sanidad al tenor de las Leyes respectivas.

Art. 2.- Las instituciones de salud, sean de derecho público o privado, o de derecho privado o con finalidad social o pública, están obligadas a utilizar los servicios de las Enfermeras para el cumplimiento de sus fines de asistencia, como también de auxiliares de enfermería, quienes trabajarán bajo la supervisión directa de las Enfermeras.

Art. 3.- El sueldo mensual de las Enfermeras por cuarenta horas de trabajo semanal, no podrá ser inferior a Un Mil Ochocientos Sucres (s/. 1.800,00). Este sueldo entrará en vigencia a partir del 1o. de Enero de 1967.
Las cuarenta horas de trabajo semanal serán distribuidas de acuerdo al horario de cada institución, incluyendo los días de descanso obligatorio.

Art. 6.- Salvo lo dispuesto en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y en el Código del Trabajo, ninguna Enfermera podrá ser separada de su cargo, sino por una o más de las siguientes causas debidamente comprobadas: Incapacidad física o mental, dolo en el desempeño de sus funciones, manifiesta ineptitud, mala conducta o incumplimiento de sus deberes, de acuerdo con los Reglamentos respectivos aprobados por la Autoridad competente.

Ley de Ejercicio Profesional de Enfermeras:

Art. 3.- No se considerará ejercicio profesional la prestación de servicios, sin fines de lucro, de enfermeras o enfermeros extranjeros, pertenecientes a equipos médicos que intervienen temporalmente bajo la protección de convenios o acuerdos.

Art. 4.- Todas las instituciones, organismos y empresas de Derecho Público o de Derecho Privado, que operen en el Ecuador y que tengan más de cien empleados y trabajadores, deberán contar obligatoriamente con los servicios profesionales de por lo menos una enfermera o enfermero en su departamento o dispensario médico. Esta disposición rige también para establecimientos educacionales.

Todas las instituciones que brindan servicios de salud tendrán obligatoriamente el número de enfermeras o enfermeros de conformidad con las necesidades institucionales y lo establecido por los estándares de atención que para el efecto expide la Organización Mundial de la Salud.
Todo subcentro o dispensario de salud contará por lo menos con una enfermera o enfermero profesional.

Art. 12.- El Ministerio de Salud Pública vigilará el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley asigna a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas en calidad de empleadores.

En caso de incumplimiento el empleador será sancionado pecuniariamente por el Ministerio de Salud Pública con una multa no menor a cinco salarios mínimos vitales generales vigentes, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan.

Ley de Federación de Obstetrices del Ecuador:

Art. 36.- Salvo lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil y Carrera Administrativa, de Escalafón Sanitario y en el Código de Trabajo, ninguna Obstetra podrá ser separada de su cargo, sino por una o más de las siguientes causas debidamente comprobadas: incapacidad física o mental, dolo en el desempeño de sus funciones, manifiesta ineptitud, mala conducta o incumplimiento en sus deberes, de acuerdo con los Reglamentos respectivos aprobados por la Autoridad competente, y el Código de Ética.

Art. 37.- Si se contraviniere a lo prescrito en el artículo anterior, la Obstetra será indemnizada, con arreglo al Código de Trabajo.

Ley de Ejercicio Profesional de Óptica y Optometría:

Art. 3.- Los Médicos Oftalmólogos en ejercicio activo no podrán ser dueños accionistas o socios y tener participación económica alguna en un almacén de Optica.

Reglamento para el Ejercicio de la Optometría, Decreto Ejecutivo 550, publicado en el Registro Oficial 147 de 15 de Marzo de 1993:

Art. 2.- Se denomina Optometristas a los profesionales autorizados únicamente a medir la agudeza visual, mediante el examen de refracción y su corrección por medio de la adaptación de lentes correctores, lentes de contacto, o ejercicios visuales.

Art. 3.- Se denomina Ópticos a los profesionales que se dedican a la elaboración, previa receta o prescripción de un médico Oftalmólogo, o fórmula de Optometrista, de lentes o cristales oftálmicos, planos, meniscos de color y incoloros, prismas, lentes de contacto, prótesis oculares. Así como al expendió de éstos y demás objetos de óptica.

Art. 4.- Se denomina Técnicos de Laboratorios de Optica, a las personas dedicadas únicamente al tallado de lentes correctivos para los diferentes defectos visuales, gafas y todo tipo de aparatos ópticos, y que trabajan bajo la dependencia de un profesional óptico.

Art. 5.- Se denomina Centros de Optometría, los establecimientos dedicados exclusivamente a la corrección de los vicios de refracción y adaptación de lentes correctores y de contacto, prótesis oculares, y que son manejados por un optometrista.

Art. 6.- Se denomina Almacenes de Optica, a los establecimientos técnicos dedicados al expendió de lentes correctores para anteojos, de acuerdo a la prescripción del médico Oftalmólogo, o a la fórmula del Optometrista y debe ser regido por un Optico.

Art. 7.- Se denomina Laboratorios de Optica, a aquellos establecimientos dedicados al tallado de lentes correctores para los diferentes defectos visuales, gafas y todo tipo de aparatos ópticos. No podrán vender directamente al público, sino a los establecimientos autorizados.

Art. 18.- Todos los profesionales a los que incluye este Reglamento serán responsables de cualquier daño que puedan ocasionar al usuario, por incumplimiento de las normas técnicas de procesamiento y comercialización de lentes correctores, sean anteojos o de contacto, o prótesis oculares y del uso de sustancias implícitas en contactología.

Ley Orgánica de la Función Judicial:

Art. 146.- Son doctores en jurisprudencia o abogados los que hubieren obtenido estos títulos en las universidades de la República, conforme a la Ley.
Solo la inscripción de un Colegio de Abogados hecha a base de la matrícula, autoriza el ejercicio de la profesión en cualquier lugar de la República.

Ley de Federación de Abogados del Ecuador:

Art. 33.- Extiéndese a los abogados afiliados a los Colegios el régimen del Seguro Social Ecuatoriano, de conformidad con esta Ley y con la del Seguro Social Obligatorio.

Los abogados en ejercicio de la profesión y afiliados a los Colegios de Abogados que, por no ser empleados, no estén amparados por el Seguro Social Ecuatoriano, podrán afiliarse a éste, y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social queda obligado a aceptar su afiliación.

Art. 34.- El Abogado afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, sea por el Seguro General, como empleado público o privado, sea por el Seguro Social que se establece en esta Ley, quedará amparado por las prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, muerte, riesgos del trabajo y las demás que establece la Ley de Seguro Social Obligatorio, los estatutos y el Reglamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Las aportaciones y el período de protección se contarán y serán los mismos que en el Seguro Social General, Excepto para el cómputo del Seguro de Cesantía del Seguro General.

Art. 35.- Para los efectos del Seguro Especial del Abogado afiliado a un Colegio la base imponible será la renta declarada por éste al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para tal efecto, la misma que no podrá ser menor de un mil sucres mensuales ni mayor del máximo imponible establecido por dicho Instituto para el Seguro General.

Cuando un abogado sujeto al régimen del Seguro General, por dejar de ser empleado, reanude o inicie su afiliación especial, la base imponible se computará como dispone el inciso anterior, exclusivamente. En todo caso, el mínimo imponible será el de un mil sucres mensuales.

Art. 35-A .- Se entiende por ejercicio profesional, los servicios prestados por los profesionales del Derecho:

a) En el patrocinio de causas ante las cortes, tribunales y juzgados de la República, tanto en la jurisdicción contenciosa como voluntaria;

b) En los procesos y trámites administrativos; y,

c) Las asesorías, consultorías, arbitrajes, mediación, absolución de consultas, o cualquier otro servicio que requiera de conocimientos en ciencias jurídicas, realizados en las funciones del Estado, o en cualquier otra entidad del sector público o privado, sin que obste a ello el que al profesional empleado o contratado para la prestación de servicios jurídicos, se le asigne una función o actividad distinta a su ejercicio profesional.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicada en el Registro Oficial 699 de 11 de Diciembre de 1974:

Art. 1.- Que constituye también ejercicio de la profesión del Derecho, el desempeño de toda función pública o en instituciones de derecho privado con finalidad social o pública para la cual se requiere el título de doctor en jurisprudencia o abogado.

Ley de Administradores Profesionales:

Art. 1.- Está Ley ampara a quienes han obtenido el título de Doctor en Administración Pública, Ingeniero Comercial, Ingeniero de Empresas o cualquier otro título terminal equivalente de la carrera en sus diversas especialidades, conferido por las universidades, escuelas politécnicas y los institutos de educación superior legalmente reconocidos.
También ampara a quienes hayan obtenido un título académico terminal equivalente, en universidades o institutos del exterior y lo revalidaren de conformidad con la Ley.

Art. 2.- El ámbito de los administradores profesionales en el campo de las Ciencias Administrativas comprende la dirección, gestión, asesoría, auditoría y consultoría administrativa especializadas conforme a la ley, en las instituciones de los sectores público y privado.

Art. 3.- Los administradores profesionales están obligados a actuar con estricta ética profesional respecto de las operaciones, hechos e informaciones que fueren de su conocimiento en las instituciones públicas y privadas con las cuales estuvieren vinculados profesionalmente.
En el libre ejercicio de su profesión o en relación de dependencia, están obligados a hacer constar el número de su Registro y presentar su Licencia Profesional actualizada.

Art. 4.- Las Instituciones públicas que contrataren servicios profesionales especializados de origen extranjero en el ámbito del ejercicio profesional expresado en el artículo 2, deberán contar con el concurso de administradores profesionales afiliados, con la finalidad de que les sean transferidos los conocimientos y tecnología externa.

Reglamento a la Ley de Ejercicio Profesional de la Arquitectura, Decreto Ejecutivo 468, publicado en el Registro Oficial 117 de 27 de Enero de 1997:

Art. 2.- Definición del Ejercicio Profesional: El ejercicio de la Arquitectura consiste en la prestación de servicios profesional relacionados con el diseño, la construcción, la ampliación, la conservación, la restauración o la modificación de un edificio o conjunto de edificios. Estos servicios profesionales incluyen, aunque no se limiten a ello, planeamiento, planeamiento estratégico y de uso del suelo, el diseño urbano, la provisión de estudios preliminares, diseños,

maquetas, dibujos, documentación técnica y específicamente, la coordinación de la documentación técnica oportuna preparada por terceros sin limitación, la economía de la construcción, la administración de los contratos, el control y fiscalización de la construcción y la gestión del proyecto.

Ley De Defensa Profesional De Artistas:

Art. 4.- Para los efectos de la Ley, se considera Artista a las siguientes personas:

a. Actores, cantantes, músicos, bailarines, fonomímicos, animadores, declamadores y en general todo aquel que recite, interprete o ejecute una obra literaria o artística.

b. Artistas de circo, de variedades y de otros espectáculos de entretenimiento y diversión.

c. Directores de teatro, directores de orquestas inclusive sinfónicas, coreógrafos, zarzuela, ballet y folklore.

Art. 5.- Los contratos de trabajo de los artistas se celebrarán por escrito para su validez, y deberán contener:

a. Los nombres propios y artísticos si lo tuviera, nacionalidad y domicilio.

b. La actividad artística que deberá efectuar.

c. El número de presentaciones y/o actuaciones y la especificación de los lugares o establecimientos donde deberá prestar su trabajo.

d. El monto de la remuneración unitaria y total que deberá percibir.

e. La duración del contrato.

Art. 6.- En los Contratos de trabajo con los fabricantes y/o productores de fonogramas, deberá constar además, el número de ejemplares a fabricarse, con la serie y numeración correspondiente.

Art. 7.- Quien contratare la actuación de los artistas o fuere cesionario de los derechos de éstos, no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por los artistas, cuando los contratos no hayan sido celebrados por escrito, pero los artistas podrán hacer valer sus derechos emanados de tales actos. En general todo motivo de nulidad que afectare a un contrato, solo podrá ser alegado por los artistas.

Art. 8.- Cuando la prestación de servicios del artista sea, en lugares distintos al de su residencia habitual, el empleador estará obligado a cumplir con las siguientes disposiciones:
a. Deberá hacerse un anticipo a la remuneración convenida, equivalente al 25%.
b. Garantizar los pasajes de ida y regreso, mediante la entrega de los comprobantes correspondientes.

c. Pagar los gastos de alimentación, alojamiento y transporte de los artistas y del equipaje artístico.

d. Sufragar además, los gastos de migración, si la prestación de servicios del artista fuere en el extranjero.

Art. 9.- El empresario o empleador que sin causa debidamente justificada, cancelare el espectáculo o la presentación del artista, reconocerá a éste el valor del contrato en las mismas condiciones como se hubiera efectuado.

Art. 10.- Toda multa o sanción que afecte al artista por su eventual incumplimiento, deberá constar expresamente en el respectivo contrato.

En todo lo que no estuviere prescrito en esta Ley, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo.

Art. 11.- Quienes organicen o financien actividades artísticas, o contraten a artistas por intermedio de terceros, responderán solidariamente con éstos, del pago de las remuneraciones y derechos consagrados por esta Ley.

Art. 12.- La retribución económica que percibieren por sus actuaciones o presentaciones, se repartirán por partes iguales si fueren dos o más artistas, salvo pacto en contrario. A falta de estipulación el director del conjunto tendrá derecho al 25% del total del valor pactado, y los demás integrantes se dividirán el 75% restante en partes iguales.

Art. 13.- Los empresarios, personas naturales o jurídicas que contraten artistas, conjuntos musicales u orquestas extranjeras, tendrán la obligación de presentar conjuntamente en el mismo espectáculo, artistas nacionales, en una proporción del 60% del total del programa artístico.

Las remuneraciones de los artistas ecuatorianos no serán inferiores al 50% respecto de las remuneraciones pagadas al o a los artistas extranjeros.
Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no se aplicará a los casos de presentación de artistas, conjuntos musicales u orquestas extranjeros

auspiciados por sus respectivos Gobiernos o por entidades u organismos públicos nacionales o internacionales, ni a aquellos en que no pueda contarse, por la especial naturaleza artística de la presentación con la correspondiente contraparte ecuatoriana.

Art. 14.- Los contratos de trabajo de los artistas, conjuntos musicales u orquestas extranjeras y los artistas nacionales que alternen con éllos, deberán tener la autorización de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos, del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. De existir dudas razonables sobre el valor de las contrataciones se nombrará peritos que determinen el precio justo de éstas; cuyas actuaciones y facultades se determinarán en el Reglamento de esta Ley.

Art. 15.- En los contratos con artistas, conjuntos musicales y orquestas extranjeras, deberán considerarse las siguientes disposiciones para su validez y para que proceda la autorización respectiva;
a. La actividad artística se limitará a lo estrictamente estipulado en el contrato.
b. Formal compromiso de que todas las presentaciones las hará alternadamente, conforme a lo dispuesto en el inciso primero del Art. 13.
Se cumplirán las normas estipuladas para los contratos en general, señaladas en el Art. 5.

Art. 16.- En los contratos con artistas, conjuntos musicales y orquestas extranjeras, éstos directamente o a través de sus representantes o empresarios, como requisito previo a sus presentaciones, deberán pagar los correspondientes derechos a la Federación Nacional de Artistas Profesionales del Ecuador; para lo cual se dictará el Reglamento que trata la disposición transitoria 1ra.

Art. 17.- En cuanto a los aspectos laborales de contratación, los artistas y músicos extranjeros podrán actuar en el país con la autorización de la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, para cuyo efecto la Federación Nacional de Artistas Profesionales del Ecuador, podrá formular las recomendaciones del caso.
Será aplicable para estos casos, así mismo lo dispuesto en el último inciso del Art. 10.

Art. 18.- Los artistas y músicos extranjeros residentes, o que permanezcan en el País, por un período mayor de 90 días, están obligados a obtener el carnet ocupacional, otorgado por la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Reglamento a la Ley de Defensa Profesional de Artistas, Acuerdo Ministerial 1051, publicado en el Registro Oficial 886 de 1 de Agosto de 1979:

Art. 6.- La prestación de servicios del Artista será remunerada en la siguiente forma: 25% a la firma del contrato; 50% antes de la actuación y el 25% restante a su finalización.
Se deberá entregar copia del contrato de trabajo a la respectiva asociación, para su refrendación.

Ley De Ejercicio Profesional Del Periodista:

Art. 15.- Para los fines de esta Ley se considerarán cargos de desempeño exclusivo de los periodistas profesionales, los siguientes: jefes, subjefes, secretarios de redacción o de información, reporteros o cronistas, tituladores o correctores de estilo, reporteros gráficos, corresponsales, diagramadores e informadores; y, directores, jefes y reporteros de los programas de información radial, televisada y cinematográfica.
Se entiende por reportero gráfico al periodista profesional que ilustra las crónicas o reportajes con fotografías o dibujos de su propiedad.

Art. 16.- Los cargos de editor, director, editorialista, comentarista o redactor que representa la opinión del medio de comunicación colectiva, o el de redactor o columnista de secciones especializadas de ciencias, artes, letras, religión, técnicas y, en general, de aquellas que representen la opinión del autor, no son de desempeño exclusivo de periodistas profesionales.

Art. 17.- Los propietarios, directores, subdirectores, gerentes y subgerentes de los medios de comunicación colectiva, serán de nacionalidad ecuatoriana.

Art. 18.- El empleador privado dedicado total o parcialmente a la actividad periodística por cualquier medio, o que dentro de sus actividades mantuviere secciones o departamentos de información periodística, deberá ocupar a periodistas profesionales para los cargos determinados en esta Ley como de desempeño exclusivo de tales periodistas.

Art. 19.- Las remuneraciones de los periodistas a quienes se refiere los artículos anteriores, podrán estipularse libremente entre el empleador y el trabajador, pero en ningún caso serán inferiores a las que señalare el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Art. 20.- En las entidades públicas y en las privadas con finalidad social o pública, los cargos de relacionadores públicos serán desempeñados por periodistas profesionales o especialistas en la materia.

Art. 21.- Las instituciones públicas, las privadas con finalidad social o pública y los empleadores privados, no están obligados a designar periodistas profesionales para el desempeño de funciones exclusivas, si en el lugar del trabajo no hubieren tales periodistas.

Art. 22.- Tampoco están obligados a contratar periodistas profesionales, para el desempeño de funciones exclusivas, los empresarios o propietarios de medios de comunicación colectiva, que cumplan dos de los siguientes requisitos: tener un activo fijo neto inferior a un millón de sucres; o que el tiraje promedio de cada edición sea menor de dos mil ejemplares o tengan una potencia máxima instalada de 5 kilovatios o de 500 vatios, en el caso de las estaciones de radio y televisión, respectivamente; o contar con menos de 25 trabajadores en todas sus dependencias.

Ley de Contadores:

Art. 2.- Son Contadores Públicos:

a) Los nacionales y extranjeros que obtuvieren su título en Universidades o Institutos Superiores ecuatorianos, facultados por la Ley de Educación para concederlos; y,

b) Los ecuatorianos y extranjeros que, habiendo cursado en Universidades o Institutos Superiores de países extranjeros, obtuvieren el título de Contador Público y lo revalidaren en el Ecuador, de conformidad con las regulaciones establecidas por las leyes ecuatorianas o por convenios internacionales para el ejercicio profesional.

Art. 18.- Extiéndese a los contadores el régimen del Seguro Social Obligatorio de conformidad con esta Ley y la Ley del Seguro Social Obligatorio.

Art. 24.- El empresario o dueño de un negocio que, estando obligado a llevar contabilidad de conformidad con las leyes vigentes, no ocupe los servicios de un Contador inscrito en el Registro Nacional de Contadores, será sancionado con una multa de mil a cinco mil sucres, según la cuantía de la empresa o negocio, y su contabilidad no tendrá valor legal.
La reincidencia será reprimida con el doble de la multa que se hubiere impuesto en la primera ocasión.

Ley de Defensa Profesional de Economistas:

Art. 4.- El campo de acción de los economistas y doctores en Ciencias Económicas, afiliados a un Colegio y amparados por la presente Ley, comprenderá las siguientes actividades:

a. La realización de Estudios, Análisis, Asesoría, Dirección y Consultoría en el ámbito de las Ciencias Económicas;
b. La formulación de Técnicas de Planificación y Programación Económicas;
c. La Elaboración y Evaluación de Proyectos de Inversión;
d. Formar parte de misiones, delegaciones diplomáticas y comisiones especiales, relacionadas con el ámbito de la Economía, en calidad de Consejero Económico;
e. Integrar los comités de Contratación Pública, de acuerdo con la Ley;
f. Consejeros económicos y asesores de embajadas y legaciones; y, delegados a congresos internacionales sobre Economía;
g. Integrar comités, consejos superiores y organismos colegiados, relacionados con el ámbito de las Ciencias Económicas;
h. Actuar como asesores económicos, directivos generales y directivos seccionales de los organismos nacionales de Decisión, Gestión y Control relacionados con la Economía Nacional; de las instituciones oficiales de Crédito, Planificación, Finanzas Públicas; y, las encargadas de la Política monetaria, cambiaría, fiscal, de Comercio Exterior e Integración;
i. Actuar como asesores económicos de compañías nacionales y extranjeras; y, desempeñar funciones relacionadas con las Ciencias Económicas y las Finanzas;
j. Realizar peritajes de asuntos relacionados con las Ciencias Económicas, síndicos de quiebras, liquidadores y comisarios de compañías;
k. Actuar como asesores, auditores e interventores de las instituciones del Sistema Bancario, Financiero y Societario;
l. Ejercer la docencia universitaria en todas las cátedras relacionadas con las Ciencias Económicas; y,
m. Las demás actividades y funciones relacionadas con las Ciencias Económicas.

Art. 6.- En los sectores públicos y privados no podrán contratar personal que no posea los respectivos títulos profesionales de nivel superior en Economía para el desempeño de las funciones señaladas en el artículo 4 de esta Ley.

Art. 10.- En todos los organismos del Estado y las entidades de derecho público o de derecho privado con finalidad social o pública, el sueldo de los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas, se regulará por la Ley de Escalafón y Sueldos de los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas del Ecuador.

Del valor de los honorarios pagados a los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas, se retendrá el uno por ciento para financiar las actividades del Colegio de Economistas al que pertenece el profesional. De conformidad con lo que establecen los Estatutos de la Federación.

Art. 11.- Los honorarios de los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas en el libre ejercicio de la profesión serán convencionales teniendo como referencia mínima el Arancel de Remuneraciones y Honorarios de Economistas y Doctores en Ciencias Económicas aprobado por el Presidente de la República.

Ley de Protección de Estudiantes de Derecho:

Art. 1.- En todos los juzgados y tribunales de la República, de justicia ordinaria o especial los cargos de secretarios y oficiales mayores, excepto cuando la Ley exige título de abogado, solo podrán ser desempeñados por egresados y estudiantes de los dos últimos cursos de las facultades o escuelas de Derecho de las universidades de la República.

Los cargos de ayudantes de tribunales y juzgados, serán ejercidos (sic) por estudiantes de las facultades antedichas, que hayan aprobado el cuarto curso. En cuanto a los auxiliares, éstos podrán ser estudiantes de cualquier curso.

Art. 2.- Los cargos de comisarios de policía nacional, comisarios municipales, comisarios de sanidad e inspectores y subinspectores del trabajo, no podrán ser desempeñados sino por egresados o estudiantes del último curso de las facultades o escuelas de Derecho. Los amanuenses de estas dependencias podrán ser estudiantes de cualquier curso.

Art. 3.- En todas las instituciones de derecho público o de derecho privado con finalidad social o pública, los cargos de secretarios, oficiales mayores, ayudantes y auxiliares de sus respectivos departamentos legales, no podrán ser desempeñados sino por egresados o estudiantes que hayan aprobado por lo menos el cuarto curso de las facultades o escuelas de Derecho de la República.

Decreto Supremo 20, publicado en el Registro Oficial 5 de 7 de Junio de 1944:

Art. 1.- Las Comisarías Nacionales serán desempeñadas preferentemente por estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia, pertenecientes al Quinto y Sexto Curso de dicha Facultad en las ciudades donde hubieren Universidades.

Art. 2.- Los estudiantes Comisarios Nacionales durarán un año en sus cargos, pudiendo ser indefinidamente reelegidos.

Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería:

Art. 23.- La Participación de los profesionales en los diferentes aspectos de los trabajos de ingeniería, hasta su terminación, debe quedar claramente determinada, a efecto de establecer su responsabilidad.

Art. 24.- Las empresas nacionales o extranjeras, para realizar trabajos de ingeniería en el Ecuador, deberán contar con los servicios de un ingeniero ecuatoriano en ejercicio legal de su profesión, como representante técnico afín a la naturaleza del trabajo que realiza, y estarán obligados a cumplir con todo lo establecido en la presente Ley y su Reglamento. La designación de este representante deberá ser registrada en la Sociedad de Ingenieros del Ecuador a través de sus Colegios. Las empresas industriales constituidas en el país, contarán necesariamente en su personal técnico, con profesionales afines a la actividad principal de la industria, para su funcionamiento.

Art. 25.- Las empresas nacionales o extranjeras, así como los consorcios de las empresas nacionales y/o extranjeras que se formaren para la ejecución de trabajos de Ingeniería deberán tener, obligatoriamente, para la realización de dicho trabajo, un personal de ingenieros empleados en el Proyecto, no menor del ochenta por ciento del total de ingenieros, hasta el año décimo de su establecimiento en el país, a partir del undécimo año deberán incrementar el porcentaje de profesionales nacionales en un cuatro por ciento por año hasta completar un noventa por ciento. En caso de que no hubiere en el país profesionales nacionales especializados en la labor que efectúan esas empresas o consorcios, éstos quedan obligados a emplearlos para su capacitación en ese campo de especialidad, de acuerdo a los reglamentos de esta Ley.

Reglamento a la Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería, Acuerdo Ministerial 2, publicado en el Registro Oficial 257 de 18 de Enero de 1977:

Art. 4.- Están amparados por la Ley y sus Reglamentos los profesionales de las siguientes ramas de la Ingeniería: Agrícola, Agronómica, Eléctrica y Electrónica, Geología de Minas y de Petróleos, Industrial; Mecánica; Naval; Química; en Alimentos; Geográfica; Textiles; en Recursos Naturales Renovables; Agroindustriales; Administradores de Empresas Agropecuarias; e Industrias Agropecuarias, Forestal, Zootecnia; e Informática, Sistemas y Computación.

Art. 21.- Corresponde a los ingenieros legalmente autorizados para el ejercicio de su profesión, realizar en forma privativa las siguientes actividades:

a) Estudios de Ingeniería: preliminares, prefactibilidad, factibilidad y definitivos o diseño; anteproyectos, investigaciones, planificaciones, consultas, asesoría, mediciones, análisis, especificaciones, control de producción, establecimiento de métodos y sistemas, y transportes;

b) Planificación, presupuestos, avalúos, construcciones y asesoría en obras y trabajos de ingeniería;

c) Dirección, supervisión y fiscalización de estudios y obras de Ingeniería;

d) Instalación, operación y mantenimiento de equipos y sistemas; e) Informes técnicos de Ingeniería, dirección, ejecución y control de producción;

f) Control de calidad y normalización;

g) Docencia, en las materias propias de la Ingeniería; y,

h) Cualquier otra actividad no especificada que, por su naturaleza u objetivo, requiera de conocimientos de profesionales ingenieros.

Art. 22.- El ejercicio profesional de la Ingeniería se desarrolla a través de los siguientes campos de actividad, en razón del respectivo título académico.

1. Ingeniero Agrícola:

a) Participar en el diseño, proyecto, dirección y ejecución en programas de mecanización agrícola;

b) Investigar y recomendar la adaptación social y económica de la maquinaria empleada en la agricultura intensiva y/o la utilizada en la incorporación de nuevas áreas agrícolas, en todas las fases de la producción agrícola;

c) Colaborar en el diseño, cálculo y construcción de elementos de máquinas, equipos, herramientas y máquinas agrícolas;

d) Estudiar, diseñar y ejecutar, dirigir y administrar proyectos de riego y drenaje de obras agrícolas;

e) Participar en la investigación y estudios de los recursos de agua y tierras para su aprovechamiento en la agricultura;

f) Colaborar en programas de conservación de suelos;

g) Investigar, proyectar, ejecutar y asesorar obras de infraestructura rural;

h) Participar en la investigación, planificación, dirección y ejecución de programas integrales de desarrollo rural; y,

i) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, estar capacitado para ejercer el Ingeniero Agrícola.

2.- Ingeniero Agrónomo:

a) Proyectar, dirigir y ejecutar programas de tecnificación agropecuaria y forestal;

b) Planificar, dirigir y ejecutar obras de regadío y avenamiento agropecuario y forestales, construcciones rurales inherentes a su profesión y trabajos de topografía en exploraciones agropecuarias y forestales;

c) Realizar trabajos de investigación y experimentación agropecuaria-forestal;

d) Intervenir en la planificación y ejecución de programas de desarrollo rural de carácter agropecuario y forestal;

e) Elaborar catastros de predios rústicos, trabajos de fotointerpretación agrícola y forestal, estadísticas, avalúos, etc., de predios rústicos y del sector agropecuario y forestal en general;

f) Ejecutar trabajos de levantamientos edafológicos, de conservación de suelos y de recursos naturales agropecuarios y forestales;

g) Realizar la investigación y ejecutar trabajos de ecología y metereología agrícola y forestal;

h) Planificar, dirigir y ejecutar programas relacionados con la administración rural, economía agropecuaria, agrocrédito, abastecimiento de materia prima para la agroindustria;

i) Participar en el asesoramiento, planificación, dirección y ejecución, de programas de mecanización agropecuaria y forestal;

j) Planificar, dirigir, asesorar y ejecutar trabajos fitosanitarios, así como colaborar en la formulación de productos agro-químicos y suplementos alimenticios pecuarios, e intervenir en su comercialización y control;

k) Planificar, dirigir, asesorar y ejecutar, programas de mantejo y mejoramiento de pastos y forrajes: y,

l) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o por los conocimientos especiales que requiera, esté capacitado para ejercer el Ingeniero Agrónomo.

3.- Ingeniero Civil:

a) Vías de comunicación tales como carreteras, ferrocarriles, aeropuertos, puentes, canales, puertos, túneles y obras marítimas y similares:

b) Obras de aprovechamiento hidráulico como presas, muros de contención, riego y drenaje, acueductos, proyectos hidroeléctricos;

c) Obras de saneamiento incluyendo aprovechamiento de aguas superficiales y subterráneas; y contaminación ambiental;

d) Estudio de la mecánica de suelos y rocas y de resistencia de materiales;

e) Trabajos topográficos y geodésicos;

f) Oleoductos y gaseoductos;

g) Cálculo y construcción de estructuras de toda clase;

h) Edificios de toda clase, conforme lo establece y limita la segunda disposición transitoria de la Ley de Ejercicio Profesional de Arquitectura, con excepción de las instalaciones pertinentes a otras ramas profesionales; y,

i) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, esté capacitado para ejercer el ingeniero civil.

4.- Ingeniero Eléctrico y Electrónico:

a) En los que por medio de la electricidad se pone en movimiento a un cuerpo en cualquier estado;

b) Toda obra en que se genere, transforme, transmita, distribuya y utilice la energía eléctrica;

c) En la que se usen hondas electromagnético;

d) Todo proceso en el que se use electricidad o electrónica para cambiar la estructura de la materia, su estado, su forma o su composición química;

e) Todos los métodos en los que se usen magnitudes eléctricas para medir o controlar magnitudes físicas;

f) Todos los campos que correlacionen la luz, temperatura, sonido, fuerza, etc., con la electricidad;

g) lodo campo en el que se use electricidad para generar, transformar, transmitir, recibir señales e informaciones que sean análogas o digitales;

h) Todo fenómeno en el que la electricidad se comporte como proceso estocástico o sirva como medio para determinar mejor estos procesos;

i) Métodos en los que la electricidad sirve directa o indirectamente para terapia o diagnósticos;

j) Todo fenómeno que puede ser estudiado con una analogía matemática relacionado con la electricidad;

k) Todo trabajo teórico o práctico en el que se deban tomar medidas de seguridad por medio de aislaciones, conexiones a tierra, protecciones, etc;

l) En lo relacionado con los materiales empleados en la fabricación, construcción, diseño de elementos o componentes eléctricos y/o electrónicos;

m) Todo proceso telemétrico, de telecontrol y de telecomunicaciones; y,

n) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, esté capacitado para ejercer el Ingeniero Eléctrico y el Ingeniero Electrónico

5.- Ingeniero Geólogo:

a) Investigación superficial y del subsuelo con miras a establecer la capacidad del suelo para construcciones civiles;

b) Prospección para la búsqueda de hidrocarburos o minerales y captación de aguas subterráneas;

c) Geotécnica, en lo que a Geología se refiere;

d) Geohidrología;

e) Fotogeología;

f) Geología de Petróleos;

g) Geología de Minas;

h) Geología Económica;

i) Búsqueda de yacimientos hidrocarburíferos; y,

j) Aguas subterráneas, en lo que a Geología se refiere.

6.- Ingeniero de Minas:

a) Geoquímica;

b) Geofísica;

c) Perforaciones;

d) Ubicación y evaluación de yacimientos a cielo abierto, subterráneos y canteras en lo que a Ingeniería de Minas se refiere;

e) Preparación de los yacimientos o canteras para explotación;

f) Arranque del mineral; y,

g) Concentración al estado de metal o eje a mate.

7.- Ingeniero de Petróleos:

7.1.- Ingeniería de Perforación:

a) Seleccionar equipos y materiales de perforación de acuerdo a especificaciones técnicas;

b) Realizar estudios comparativos de programas de perforación hidráulicas y cimentación para establecer rendimientos, procesos y costos; y,

c) Investigar procedimientos para optimizar los trabajos de perforación.

7.2.- Ingeniería de Extracción:

a) Planificar, diseñar y ejecutar la complementación de los pozos;

b) Efectuar estudios tendientes a establecer métodos y normas para mejorar la eficiencia de las instalaciones en la explotación de los yacimientos; y,

c) Planificar, programar y diseñar los equipos en instalaciones superficiales de producción, construcción, transferencia, almacenaje y bombeo de petróleo y/o gas.

7.3.- Ingeniería de Yacimientos:

a) Ejecutar cálculos de reserva;

b) Evaluación de formaciones mediante la utilización registros de pozos de datos de prueba; y,

c) Estudio y predicción del comportamiento de los yacimientos de petróleo y/o gas, sometido a diversos sistemas de explotación; y,

d) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, estén capacitados para ejercer los Ingenieros Geólogos, de Minas y de Petróleos

8.- Ingeniero Industrial:

a) Investigación Industrial y Programación de Desarrollo Industrial;

b) Planificación y estudios de pre y factibilidad industrial;

c) Localización, selección y tamaño de edificios industriales;

d) Ingeniería de producción industrial;

e) Selección de maquinarias, equipos y servicios auxiliares y financiamiento;

f) Estudio y supervisión de programas de seguridad y mantenimiento industrial;

g) Control de calidad;

h) Estudios y programas de sistemas, métodos y evaluación del trabajo;

i) Organización, estructuración e integración de empresas industriales; y,

j) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, esté capacitado para ejercer el Ingeniero Industrial.

9.- Ingeniero Mecánico:

a) Transformación de energía;

b) Máquinas y sistemas térmicos;

c) Máquinas, herramientas;

d) Matricería;

e) Refrigeración;

f) Aire acondicionado, calefacción y ventilación;

g) Turbomaquinaria;

h) Aire comprimido, gas y vacío;

i) Sistemas mecánicos de control de automatización;

j) Máquinas, mecanismos y sistemas hidráulicos;

k) Metalurgia;

l) Estructuras mecánicas;

m) Sistemas de transportes y almacenamiento, en colaboración con otras ramas correspondientes;

n) Maquinarias y equipos en general, en colaboración con las otras ramas correspondientes; y,

ñ) Cualquier otro trabajo aplicado en la industria, construcción, generación de energía eléctrica, agricultura, ganadería, minería, pesca, medicina, transporte, servicios en general, y en los demás que por su naturaleza o los conocimientos especiales que se requieran, esté capacitado para ejercer el Ingeniero Mecánico.

10. Ingeniero Naval:

a) Realizar diseños, cálculos y elaboración de planos de todos los detalles y elementos pertinentes para la construcción y/o modificación de cualquier equipo flotante, sean éstos autopropulsados o sin propulsión;

b) Elaboración de proyectos sobre dimensionamiento de flotas naves, tanto para el transporte marítimo como para la explotación de recursos ictiológicos;

c) Planificación, control y supervisión de programas de mantenimiento de naves. Toma de decisiones sobre reparaciones y modificaciones de los cascos y superestructura de las naves;

d) Preparar el diseño y/o llevar a cabo la dirección, organización, ejecución, inspección, control de calidad, fiscalización y mantenimiento de astilleros, varaderos, parrillas, diques, muelles, factorías navales y demás instalaciones que comprendan la infraestructura esencial para la implementación de la industria naval; e) Es responsable directo de la construcción y/o modificación, inspección, control de calidad, fiscalización y mantenimiento de naves, dedicadas a actividades pesqueras, deportivas, de cabotaje nacional, buques mercantes y todas las instalaciones flotantes, incluyendo a las naves dedicadas a la investigación oceanográfica y plataformas de prospección y perforación hidrocarburíferas;

f) Elaboración de informes sobre avalúos, peritajes e inspecciones marítimas en general para las Sociedades Clasificadoras, Compañías de Seguros, Instituciones Públicas o Privadas o armadores independientes, en lo concerniente al casco y superestructura, maquinarias, cargas equipamiento de las naves y más asuntos de competencia de la Ingeniería Naval;

g) En el campo investigativo y con la ayuda tecnológica e informática, crear nuevas concepciones de buques que hagan más rentables las inversiones de los capitales en el ámbito marítimo;

h) Estudiar las necesidades del transporte marítimo, elaboración de proyectos de desarrollo e implementación de flotas de naves que beneficien la colectividad;

i) Asesoramiento en asuntos de ingeniería naval, tanto a armadores independientes o a empresas nacionales o extranjeras asentadas en el país, en lo relacionado a la navegación, pesquerías y otra actividades del ámbito marítimo; y,

j) Cualquier otra labor, que por su carácter o por los conocimientos especiales, ejecución requiera de un Ingeniero naval.

11.- Ingeniero Químico:

a) Transporte y comportamiento de materia en estado sólido, líquido y gaseoso así como sus transformaciones de orden físico, químico y fisicoquímico;

b) Transferencia de materia, de energía y simultánea de calor y materia;

c) Estudio de los tipos y velocidades de reacción;

d) Diseño de productos y procesos químicos, dimensionamiento y selección de equipos y maquinarias químicas;

e) Desarrollo y/o aplicación de tecnología de fabricación como resultado de las combinaciones de procesos y operación químico - industrial más económicos;

f) Investigación científica y tecnológica tendiente a mejorar procesos industriales conocidos o nuevos;

g) Puesta en marcha de las instalaciones químico industriales, así como la planificación y supervigilancia de su mantenimiento;

h) Programación, control, supervigilancia y optimización de la producción industrial, comercialización de productos químicos; y,

i) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, esté capacitado para ejercer el Ingeniero Químico.

12.- Ingenieros en Alimentos:

a) Colaborar en la formación, elaboración y control de productos alimenticios;

b) Investigación y programación científica y tecnológica en la rama alimenticia;

c) Selección de maquinaria, equipos y servicios auxiliares en la industria alimenticia y su financiamiento;

d) Control d e calidad para productos alimenticios;

e) Planificación, estudios, estructuración e integración de empresas alimenticias;

f) Diseño de proceso para la elaboración de productos alimenticios;

g) Puesta en marcha, operación y planificación de mantenimiento en industrias alimenticias;

h) Participación en la elaboración de las normas alimenticias y su control;

i) Planificar, dirigir y controlar procesos fermentativos;

j) Participar en la planificación, diseño y control de la conservación de alimentos industrializados;

k) Proyectar, dirigir y ejecutar programas encaminados a elevar el nivel nutricional; y,

l) Participar en programas de integración y desarrollo en la rama alimenticia.

13.- Ingeniero Geógrafo:

1. Ejecución de trabajos geodésicos y topográficos que permitan el soporte de campo necesario, que demandan los levantamientos aerofotogramétricos;

2. Ejecutar toda clase de levantamientos aerofotogramétricos que se requieran en el país, tanto para proyectos locales, regionales, etc, así como para los proyectos destinados a la restauración de monumentos históricos y otros.

3. Vuelos fotogramétricos:

a) Infrarrojo de color y blanco y negro;

b) Color y falso color;

c) Pancromático.

4. Estudios de astronomía general de posición;

5. Estudios, mediciones y levantamientos gravimétricos y geomagnéticos (sic);

6. Estudios especiales estereoscópicos y fotointerpretación;

7. Estudios y preparación de documentos ortofotográficos.

8. Determinación de puntos terrestres, utilizando métodos geodésicos y topográficos, convencionales y especiales.

9. Percepción remota, teledetección, nicroradarsitometría, análisis y procesamiento de imágenes de satélite; información básica;

10. Preparación de cartografía matemática, temática; de acuerdo a los lineamientos que dispone la Ley de Cartografía Nacional y su Reglamento.

11. Estudios Físico-Geográficos especializados que permitan la localización de las funciones urbanas que se desarrollan en una localidad y la elaboración de los planos y documentos cartográficos de que delimiten su jurisdicción.

12. Realizar estudios geográficos básicos de planificación regional o local, constituyen documentos de partida para actividades complementarias de las otras ingenierías.

13. Ejecución de inventario de la propiedad inmobiliaria urbana en los aspectos físico-geométrico.

14. Investigación y estudio de los recursos superficiales que permitan a base de análisis fotogramétricos y cartográficos determinan el potencial agrológico de una zona o región;
15. Ejecutar el inventario inmobiliario rústico nacional utilizando métodos aerofotogramétricos, a fin de obtener los elementos básicos que permitan la planificación en general, considerando la dinámica geográfica del espacio geonómico.

16. Desarrollar las técnicas correspondientes al inventario de la propiedad inmobiliaria rústica en los aspectos físicos-geométricos.

17. Levantamientos aerofotogramétricos utilizando modelos digitalizados del terreno que entreguen el soporte para estudios viales;

18. Estudios aerofotogramétricos para el control de inundaciones y contaminación; y,

19. Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, esté capacitado para ejercer al Ingeniero Geógrafo.

14.- Ingeniero Zootecnistas:

a) Asesorar en el establecimiento de políticas de desarrollo ganadero regional o nacional;

b) Establecer lineamientos para el diseño y ejecución de programas y proyectos de producción animal;

c) Dirigir la ejecución de los programas de mejoramiento de la producción en función de la política ganadera establecida;

d) Coordinar la ejecución de los programas de producción animal con los programas sanitarios de fomento agrícola y de otros servicios de apoyo;

e) Preparar el plan anual con la programación presupuestaria de las unidades administrativas comprendidas en el ramo;

f) Coordinar la dirección y ejecución de los programas de fomento para la investigación, producción animal y la asistencia técnica especializada;

g) Asesorar en el establecimiento de normas de control y orientaciones técnicas parciales así como en la elaboración de manuales operativos;

h) Asesorar en técnicas de comercialización y mercadeo pecuario; i) Planificar, dirigir y ejecutar programas de reproducción, selección, mejoramiento e inseminación artificial;

j) Planificar, asesorar y ejecutar programas de nutrición y alimentación de los animales;

k) Brindar asistencia técnica sobre producción y manejo de ganado;

l) Diseñar, Programar Proyectos para la investigación, producción y manejo de pastos y forrajes y difundir los resultados;

m) Ejecutar programas de extensión y desarrollo rural pecuarios; n) Colaborar en el diseño de equipos e instalaciones pecuarias;

ñ) Coordinar la realización de exposiciones ganaderas y participar con jueces y clasificadores de las diferentes especies ganaderas;

o) Aplicar tecnología apropiada a nivel primario de finca; y,

p) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o por los conocimientos especiales que se requiera deba ejercer el Ingeniero Zootecnista.

15.- Ingeniero Textil:

a) Investigación textil y programación de desarrollo textil;

b) Planificación y estudios de pre y factibilidad textil;

c) Ingeniería de la producción textil;

d) Selección de maquinarias, equipos textiles y financiamiento;

e) Control de calidad textil;

f) Estudios y programas de sistemas, métodos y evaluación del trabajo textil;

g) Organización, estructuración e integración de empresas textiles;

h) Proyectar dirigir y ejecutar programas de tecnificación textil; e,

i) Cualquier otro trabajo que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera, esté capacitado para ejercer el Ingeniero Textil.

16.- Ingenieros En Recursos Naturales Renovables

1. Planificación, utilización y preservación de recursos naturales renovables.

   a) Suelos: Diseño, ejecución y mantenimiento de obras de conservación, manejo conservacionista que incluye utilización sostenible, impacto y tratamiento de sus poluentes;

   b) Aguas: Diseño y construcción de obras para el aprovechamiento y protección de cauces, control de torrentes, drenajes y poluentes;

   c) FLORA: Manejo de bosques naturales y demás formaciones vegetales, utilización, preservación y repoblación de la flora silvestre;

   d) FAUNA: Manejo y repoblación para el aprovechamiento y preservación de la fauna silvestre terrestre y acuático continental; y

   e) RECURSOS ESCÉNICOS: Aprovechamiento, adecuación y preservación de los recursos panorámicos con fines ecoturismo.

2. Planificación, utilización y preservación de recursos naturales renovables, integradas según áreas territoriales.

   a) Estudios de ordenamiento y desarrollo territorial urbano y rural;

   b) Planes de mejoramiento ambiental de áreas urbanas y diseño del autoabastecimiento de asentamientos rurales. Tratamiento para el control de afluentes;

   c) Manejo de agroecosistema a través de la agricultura ecológica en ecogranjas;

   d) Planificación y manejo de cuencas hidrográficas e hidroenergéticas en particular con grupos interdisciplinarios; y,

   e) Planificación, manejo y administración de áreas naturales y de empresas ecoturísticas.

3.Evaluación de inversiones (estatales y privadas) y del impacto ambiental.

4. Cualquier otro trabajo que por su naturaleza y los conocimientos especiales que se requiera, esté capacitado para ejercer el ingeniero en recursos naturales renovables.

17.- Ingenieros Agroindustriales

a) Determinar variedades de productos de origen animal y vegetal como materias primas que posean características intrísencas cualitativas y cuantitativas que permitan su industrialización y comercialización.

b) Fijar parámetros de manejo finca - industria de los productos agrícolas para minimizar pérdidas;

c) Establecer características de calidad higiénico - sanitario, funcional y organoléptica de la carne, proveniente del faenamiento de animales, como materia prima para su industrialización;

d) Planificar, organizar y controlar programas de abastecimiento de materia prima y de producto terminado de acuerdo al comportamiento del mercado.

e) Seleccionar, clasificar, empacar y transportar productos de origen animal y vegetal;

f) Gestionar y supervisar procesos de transformación, conservación y comercialización de productos agropecuarios;

g) Ejecutar estudios de investigación y desarrollo de productos alimenticios y no alimenticios;

h) Dirigir el diseño de planta, ubicación, montaje y operación de maquinaria y equipo agroindustrial;

i) Planificar, organizar y coordinar la ejecución de acciones operativas de seguridad industrial del personal de planta;

j) Diseñar y dirigir planes de control de calidad en los procesos agroindustriales;

k) Determinar mediante el modelaje, formularios de productos terminados alimenticios o no, permitan maximizar utilidades y optimizar costos;

l) Diseñar, evaluar y ejecutar proyectos agroindustriales;

m) Co-participar en el diseño de softwares operativos en tiempo real, destinados a la automatización de equipo de proceso agroindustrial;

n) Sistematizar el análisis de productividad a nivel de toda la empresa y relacionarlo con aspectos del desempeño tales como el costo, la rentabilidad y los beneficios que son esenciales para el crecimiento de la actividad agroindustrial;

o) Crear sistemas agroindustriales para integrar los esfuerzos que en el desarrollo, mantenimiento y mejora de calidad, realizan los diversos grupos de una organización, para alcanzar niveles más eficientes en mercadotecnia, ingeniería, producción y servicios que permitan la total satisfacción de los mercados; y,

p) Cualquier otra actividad que por su naturaleza o por su conocimiento especializado que se requiera, esté capacitado para ejercer el ingeniero agroindustrial.

18.- Ingenieros En Administración de Empresas Agropecuarias

El ingeniero en administración de empresas agropecuarias, de acuerdo a su formación, está capacitado para cumplir con las siguientes funciones en su campo ocupacional;

Campo Ocupacional

a) Empresas agropecuarias, comerciales, agroindustriales;

b) Investigación;

c) Docencia; y,

d) Asesoramiento en Gestión Empresarial.

Campo Profesional

a) Planificar, organizar, ejecutar y controlar todas las actividades de una empresa agropecuaria o agroindustrial;

b) Ubicar mercados y los mejores canales de canalización;

c) Aplicar conocimientos de administración de personal, para lograr eficiencia, a través de sistemas de apoyo a la administración con sistemas de capacitación, seguimiento y evaluación;

d) Buscar la mejor organización y los métodos para la administración de la empresa;

e) Asesor a los empresarios en el uso de créditos, cambios de sistemas contables, selección evaluación de personal;

f) Supervisar manejos de bodega de insumos, adquisición de equipos y materiales, planes de compra y venta;

g) Realizar estudios de costo de producción para apoyar la toma de decisiones sobre la siembra y explotación de los productos agrícolas;

h) Capacitar a los agricultores de todos los estratos en disciplina de administración, técnica de gestión o gerencia;

i) Participar como instructor en eventos de capacitación;

j) Evaluar la administración de una empresa;

k) Evaluar el presupuesto de la empresa y velar por su cumplimiento;

l) Programar planes de siembra;

m) Comercializar productos;

n) Supervisar labores de campo y planes de producción; y,

ñ) Cualquier otra actividad que por su naturaleza o por su conocimiento especializado que se requiera, esté capacitado para ejercer el ingeniero en administración de empresas agropecuarias.

19.- Ingenieros En Industrias Agropecuarias

El ingeniero en industrias agropecuarias está capacitado para desempeñarse en los diversos sectores productivos de la industria agropecuaria en forma individual o en equipos interdisciplinarios (sic).

a) Mediante la investigación desarrolla proyectos para adaptar e innovar los procesos de transformación, conservación y almacenamiento de los productos agrícolas y pecuarios;

b) Estudia, elabora y ejecuta proyectos de factibilidad para la instalación de unidades productivas en el campo de la industria agropecuaria;

c) Planifica, programa, dirige y supervisa los procesos de conservación y transformación de los productos agrícolas y pecuarios;

d) Supervisa y controla el transporte y almacenaje de las materias primas y productos terminados de la industria agropecuaria;

e) Controla la calidad de las materias primas, los procesos y los productos terminados;

f) Representación técnica de industrias agropecuarias;

g) Legalización para trámite de permisos de funcionamiento, registro sanitario y permisos de importación de materias primas e insumos requeridos para la industria agropecuaria;

h) Selecciona maquinaria, insumos y equipos requeridos por la industria agropecuaria;

i) Implementa y supervisa programas de seguridad y mantenimiento en las plantas de industrialización de productos agrícolas y pecuarios;

j) Dirección, supervisión y fiscalización de estudios, montaje e instalaciones para la industria agropecuaria;

k) Contribuye a la preservación del medio ambiente mediante el tratamiento adecuado de los productos contaminantes y desechos industriales; y,

l) Cualquier otra actividad que por su naturaleza o los conocimientos especiales que requiera esté capacitado para ejercer el Ingeniero en Industrias Agropecuarias.

20. Ingenieros en Informática, Sistemas y Computación:

a) Planificar, diseñar, dimensionar, conceptualizar y evaluar los requerimientos del soporte físico (hardware) utilizado para el tratamiento de información proceso automático de datos;

b) Planificar, diseñar, implantar, conceptualizar, auditar, usar, evaluar y mantener todo lo que a soporte lógico (software) se refiere;

c) Seleccionar, capacitar y formar al personal informático y usuarios de sistemas;

d) Planificar, diseñar, dimensionar, conceptualizar, implantar, auditar, dirigir, evaluar y mantener todo lo que a interfaces informáticos, sistemas informativos y de matemáticas aplicadas se refiere;

e) Organizar y desarrollar los sistemas informáticos en las empresas;

f) Realizar cuando les sea requerido, auditorías, fiscalizaciones informáticas u otras relacionadas con la profesión;

g) Realizar labores de consultoría en sistemas, informática y computación, de conformidad con la Ley de Consultoría;

h) Formular planes para el manejo de información a corto, mediano y largo plazo;

i) Realizar funciones de dirección y asesoría en las áreas de sistemas, informática y computación en instituciones públicas y privadas;

j) Elaboración de métodos y procedimientos de sistemas, informática y computación; y,

k) Las demás inherentes a su formación académica y especialización profesional que les asigne la Ley y el Reglamento;

Reglamento a la Ley de Escalafón para Médicos, Decreto Ejecutivo 273, publicado en el Registro Oficial 66 de 13 de Noviembre de 1998:

Art. 2.- Del ámbito de aplicación.- Este reglamento ampara a los profesionales médicos, legalmente habilitados para el ejercicio profesional en las entidades públicas y privadas con finalidad social o pública, en relación de dependencia.

Art. 3.- Para efectos de la aplicación del Sistema Escalafonario, se considerarán como áreas de trabajo propias de la profesión médica, las siguientes:

a. Administración de servicios o programas de salud;
b. Prevención de enfermedades, fomento y protección de la salud;
c. Tratamiento de enfermedades;
d. Rehabilitación y promoción de salud; y,
e. Medicina escolar, del trabajo y de empresa.

Ley de la Federación Odontológica Ecuatoriana:

Art. 37.- En las empresas de los sectores público y privado que tengan cien o más trabajadores, laborará obligatoriamente un Odontólogo 4HD, encargado de atender la salud bucal de los trabajadores, con el sueldo de ley. Si la empresa tuviere más de quinientos trabajadores, deberá contratar un profesional Odontólogo por cada quinientos trabajadores.

En las empresas de los sectores público y privado con cien o más trabajadores, laborará un Odontólogo con iguales funciones, pero con un horario de trabajo proporcional al número de trabajadores.

Se coordinarán los servicios odontológicos de las empresas públicas y privadas con los del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Los servidores públicos Odontólogos no podrán desempeñar otro cargo en el sector público ni mantener relación de dependencia laboral en el sector privado.

Las empresas de los sectores público y privado para el cumplimiento de las obligaciones que establece este artículo, según su conveniencia, podrán optar por contratar, sin relación de dependencia, a profesionales odontólogos o a empresas especializadas para que, con sus equipos, dentro o fuera de los centros de trabajo, atienda la salud bucal de los trabajadores.

Ley de la Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos:

Art. 26.- Toda institución pública, semi - pública o privada que utilice métodos y técnicas propias de la Psicología Clínica, deberá contar con el respaldo profesional de un miembro activo de la FEPSCLI. En caso de incumplimiento, se comunicará el particular al Ministerio de Salud para los fines legales correspondientes.

El Horario de trabajo del Psicólogo Clínico, será igual al de los demás profesionales del área de salud, es decir de cuatro horas diarias y ocho horas diarias, de acuerdo al desempeño de funciones técnicas o administrativas.

Ley de Ejercicio Profesional de Químicos Farmacéuticos del Ecuador:

Art. 1.- Solamente podrán ejercer la profesión de Químico y Farmacia los graduados en las Universidades de la República con los siguientes Títulos: Farmacéuticos, Químico - Farmacéutico, Doctor en Farmacia, Doctor en Química y Farmacia, Bioquímicos, los Químicos en sus especializaciones correspondientes y los profesionales extranjeros que revalidaren sus títulos de acuerdo con las Leyes y Reglamentos vigentes.

Art. 2.- Es derecho de los profesionales descritos en el artículo anterior, poseer, instalar, dirigir y controlar farmacias, oficinas de distribución de productos químicos farmacéuticos, propaganda médica y laboratorios farmacéuticos, laboratorios químicos y bioquímicos, que incumben a su especialidad profesional.

Ley de Ejercicio de los Doctores y Profesionales de Nivel Superior Químicos - Farmacéuticos y Bioquímicos - Farmacéuticos del Ecuador:

Art. 2.- Compete a los doctores y profesionales en Química - Farmacia y Bioquímica - Farmacia, la atención integral a procesos bioquímicos, fomento y protección, aseguramiento y control de la calidad, producción, educación, administración y gerencia, investigación y desarrollo; y, diseño de proyectos, en las áreas farmacéutica, bioquímica clínica y alimentos, conforme a cada una de sus especialidades y a las disposiciones del Reglamento de esta Ley.
Podrán también ejercer la docencia de conformidad con la Ley.

Ley de Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales:

Art. 19.- Para los fines de esta Ley se considera propio del ejercicio profesional de los trabajadores sociales, el sector del bienestar social de la población del país, y dentro de ésta especialmente las siguientes áreas:

a) La de Política social;
b) La de planificación y promoción social y desarrollo de la comunidad;
c) La de investigación social, tanto de carácter general, sectorial, con especial énfasis en el sector laboral, y de casos singularizados;
d) La de problemas sociales de la juventud y de la niñez con especial miramiento a la cooperación de que requieren las autoridades de que trata el Código de Menores principalmente la Corte Nacional y Tribunales en las causas que se hallan a su cargo;
e) La de rehabilitación social tanto de los delincuentes durante y después del cumplimiento de las penas impuestas, cuanto de personas incapacitadas o disminuidas en sus facultades físicas y mentales, en cooperación con los tribunales y juzgados de la República y direcciones de establecimientos penales y correccionales, y con el Consejo Nacional de Rehabilitación.

Las áreas señaladas comprenderán la planificación, organización y dirección de los servicios sociales integrados a los programas nacionales y seccionales de desarrollo, protección y rehabilitación de la familia, de la infancia y juventud, sean jurídicas, de personas desamparadas y de menores, de seguridad social, de educación pública y privada; de salud, vivienda, cooperativismo, de carácter agrario, industrial y empresarial, así como de servicios públicos y privados que requieran del concurso de trabajadores sociales profesionales para su ubicación y participación en los programas de desarrollo socio - económico del país.

Comprenderán así mismo la Dirección y docencia de las materias específicas para la formación de trabajadores sociales.

Art. 20.- La remuneración de los trabajadores sociales profesionales se estipulará libremente entre empleador y trabajador social en el sector económico privado, pero no podrá ser inferior a los que se señale en el Escalafón establecido por la Federación Nacional y aprobado por la Función Ejecutiva. Las remuneraciones de los trabajadores sociales en el sector público será la determinada por las autoridades competentes, de conformidad con las leyes aplicables, particularmente la Ley de Remuneraciones de los Servicios Públicos.

Art. 24.- Los trabajadores sociales profesionales, que por no ser empleados, no estén amparados por el Seguro Social, podrán afiliarse a éste y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social queda obligado a aceptar su afiliación para la

que regirán las reglas contenidas en el parágrafo 1o. del Capítulo IV del Decreto Supremo No. 201 A, de 20 de febrero de 1976 publicado en el Registro Oficial No. 507, de 7 de marzo de 1974, contentivo de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador.

Ley de Defensa Profesional de Tripulantes Aéreos del Ecuador:

Art. 1.- Son Tripulantes Aéreos o de Vuelo protegidos por esta Ley, los Pilotos, Copilotos, Mecánicos de Vuelo, Navegantes y en general los que desempeñan funciones en la cabina de mando en actividad aerocomercial, así como todos aquéllos que las Leyes y Reglamentos pertinentes definan como tales y la Federación Ecuatoriana de Tripulantes Aéreos los reconozcan, de conformidad con lo que dispongan sus Estatutos y Reglamentos.

En principio toda aeronave de matrícula ecuatoriana que vuele en el espacio aéreo nacional o del extranjero, deberá encontrarse al mando y bajo control de Tripulantes de Vuelo Ecuatorianos, con las excepciones previstas en la Ley de Aviación Civil y Código Aeronáutico.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicada en el Registro Oficial 374 de 9 de Mayo de 1968:

Bandas de Música Municipales: los Concejos que establecen, como servicio público y permanente, bandas de músicos, no son patronos respecto de éstos, en conformidad con el inciso 2o. del Art. 10 del Código del Trabajo.

Decreto Supremo 1502, publicado en el Registro Oficial 327 de 8 de Octubre de 1971: Trabajadores de la construcción

Art. 1.- De conformidad con la Ley de Seguro Social Obligatorio y su reforma constante en el Decreto No. 1212, promulgado el 10 de abril de 1966 los Trabajadores de la Construcción sean permanentes, temporales, ocasionales o a prueba se encuentran obligados a asegurarse al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Se exceptúa de esta obligación a los trabajadores que realizan reparaciones locativas de duración menor a 30 días.

Art. 2.- Se denominan Trabajadores de la Construcción para efecto del presente Decreto, a todos aquellos que directamente prestan sus servicios o ejecutan una obra en virtud de un contrato de trabajo en la edificación de inmuebles.

Art. 3.- Son Empleadores de la Construcción los que contratan servicios de los trabajadores de esta rama o que mandan a ejecutar una obra de edificación de inmuebles, por cuenta propia o ajena.

Art. 4.- Los Trabajadores de la Construcción deberán inscribirse como tales en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de manera obligatoria, y, para desarrollar su actividad necesitan presentar previamente su carnet de inscripción en el mismo.

Art. 5.- Los empleadores cualquiera que fuese la calidad bajo la cual realicen las obras de edificación de inmuebles, están obligados a obtener su Cédula de inscripción Patronal en el IESS y las Municipalidades, para otorgar los permisos de construcción, exigirán a tales empleadores el certificado de inscripción patronal y sin cuya presentación no se otorgarán los permisos de construcción solicitados.

Art. 6.- El empleador de la Construcción no está obligado a remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el Aviso de Entrada ni el Aviso de Salida de sus trabajadores y el mismo tiempo de trabajo de éstos se acreditará únicamente con las planillas de remisión de aportes.

Art. 7.- Cumplido el primer año de vigencia del presente Decreto cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador remitirá al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la 12ava. parte o sea el 8,33% del salario percibido por el trabajador. Esta 12ava. parte constituye el Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.

Art. 8.- Si la relación laboral termina antes de cumplidos las cinco y media jornadas que por semana tiene que hacer el trabajador de la construcción, su empleador al confeccionar las planillas de aportes para el IESS incluirá la parte proporcional de la semana integral.

Decreto Ejecutivo 792, publicado en el Registro Oficial 247 de 4 de Agosto de 1989:

Art. 4.- Para ser financiados con aplicación a los recursos del PROE, los proyectos del Programa de Empleo Emergente y Desarrollo Social deberán reunir las siguientes características y requisitos:

a) Los proyectos deberán beneficiar con obras de infraestructura productiva o de servicios a la misma comunidad entre cuyos miembros sean contratados los trabajadores;

b) Los contratos de trabajo temporal privilegiarán a los miembros de la comunidad que se encuentren en la desocupación o subocupación comprobadas;

c) Las tecnologías a emplearse deberán ser intensivas en fuerza de trabajo y ahorradoras de divisas;

d) Los demás requisitos que se establezcan y detallen en el reglamento.

Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa:

Art. 20.- Contratos de servicios ocasionales.- La autoridad nominadora en base de las políticas, normas e instrumentos que emita la SENRES, podrá suscribir contratos para la prestación de servicios ocasionales, únicamente previo informe favorable de las UAHRS, en el que se justifique la necesidad de trabajo temporal y se certifique el cumplimiento de los requisitos previstos en la LOSCCA y este reglamento para el ingreso al servicio civil; siempre que existan recursos económicos disponibles en una partida especial para tales efectos, y no implique aumento en la masa salarial aprobada.

El plazo máximo de duración del contrato de servicios ocasionales será el correspondiente al del tiempo restante del ejercicio fiscal en curso, no podrá ser renovado durante el siguiente ejercicio fiscal, y no se sujetará al concurso de merecimientos y oposición.

Se exceptúan del plazo máximo previsto en el inciso anterior, aquellos que por la naturaleza del trabajo, determinada en el informe técnico favorable de la UARHs de cada institución, requiera un tiempo mayor al señalado sin que por esta circunstancia se entienda que es una actividad permanente que otorgue estabilidad al servidor. La remuneración mensual unificada para este tipo de contratos, será la fijada en la escala respectiva.

Para las instituciones de la Función Ejecutiva, la SENRES calificará los procedimientos de contratación utilizados por las UARHs de cada entidad para este tipo de contratos. La SENRES controlará y verificará el cumplimiento de las políticas, normas e instrumentos de contratación ocasional y la Contraloría General del Estado establecerá las sanciones correspondientes por el incumplimiento de este artículo.

Reglamento de Tercerizadoras: Decreto ejecutivo 2166, publicado en el registro oficial 442 del 14 de octubre del 2004

Art. 16.- Contenido del Contrato.- En el contrato de prestación de servicios que celebren las sociedades de servicio de tercerización con las empresas usuarias se incluirá, entre otras cláusulas, las siguientes:

1. Descripción de las labores a realizar por el personal asignado.

2. Indicación si el contrato es para la modalidad de trabajo temporal, complementario o de duración indefinida.

3. Cláusula expresa que establezca el derecho de repetición a favor de la empresa usuaria.

4. Cláusulas acordadas por las partes que no podrán contradecir las normas legales vigentes ni las del presente decreto ejecutivo.

Se agregarán los contratos inscritos de los trabajadores asignados y la garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales.

Una copia del contrato debidamente firmado se depositará en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dentro de los treinta días siguientes al de su firma.

Instrumento Andino de Migración Laboral: Decisión del Acuerdo de Cartagena 545, publicada en el Registro Oficial 160 de 2 de Septiembre de 2003:

Art. 21.- A fin de instrumentar y asegurar la plena vigencia del principio de la libre circulación y permanencia de nacionales andinos con fines laborales bajo relación de dependencia en el territorio de los Países Miembros, se establece el siguiente programa:

A partir de la entrada en vigencia de la presente decisión:

a) Los trabajadores migrantes andinos clasificados como "trabajadores de empresa", o "trabajadores con desplazamiento individual", con contrato de trabajo en el País Miembro donde tienen su domicilio habitual, podrán desplazarse por el territorio de los demás Países Miembros, siempre y cuando cumplan con el trámite respectivo ante los organismos nacionales competentes;

b) Los trabajadores migrantes andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares, dentro de un ámbito fronterizo laboral, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un período de hasta 90 días, prorrogables por un período igual y por una sola vez en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración. La Oficina de Migraciones del País de Inmigración autorizará las prórrogas para la permanencia, de conformidad con lo establecido por el Reglamento de la presente decisión; y,

c) Los trabajadores migrantes andinos que deseen realizar cualquiera de los trabajos mencionados en el párrafo anterior, dentro de un ámbito fronterizo laboral por un período superior a la prórroga, deberán poseer un contrato de trabajo por escrito registrado ante la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración y solicitar ante las autoridades competentes la obtención de la visa correspondiente por el tiempo de duración del contrato.

A más tardar el 31 de diciembre de 2003:

Los Países Miembros que contemplen en sus legislaciones nacionales normas que establezcan una determinada proporción para la contratación de trabajadores extranjeros por empresa, regiones geográficas o ramas de actividad, tanto en lo referente al número de trabajadores como en el monto de remuneraciones, deberán considerar a los trabajadores migrantes andinos como nacionales para el cálculo de dichas proporciones. Lo anterior deja sin efecto lo previsto en el ordenamiento jurídico comunitario que se oponga a lo aquí dispuesto, en lo referente a los trabajadores migrantes andinos con relación de dependencia:

A más tardar el 31 de diciembre de 2004:

Los trabajadores migrantes andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares en cualquier zona o región de un País Miembro, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un período de hasta 90 días prorrogable por un período igual en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración y la concesión de la prórroga por parte de la Oficina de Migraciones del País de Inmigración.

A más tardar el 31 de diciembre de 2005:

Los trabajadores andinos con desplazamiento individual que ingresen a otro País Miembro en respuesta a una oferta de empleo, podrán realizar los trámites para el cambio de su estado o condición migratoria ante los organismos nacionales competentes del País de Inmigración, sin necesidad de salir de dicho país, siempre y cuando sean contratados formalmente antes de los 180 días calendario y cumplan con el registro ante la Oficina de Migración Laboral del País de Inmigración.

Los Países Miembros deberán adoptar un programa de simplificación de procedimientos administrativos para el cambio de su estado o condición migratoria para los trabajadores andinos.

Convención de Protección de Derechos de Migrantes: Convenio 1, publicado en el Registro Oficial 133 de 25 de Julio de 2003

Art. 2.- A los efectos de la presente Convención:

1. Se entenderá por "trabajador migratorio" toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional.

2. a) Se entenderá por "trabajador fronterizo todo trabajador migratorio que conserve su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regrese cada día o al menos una vez por semana;

b) Se entenderá por "trabajador de temporada" todo trabajador migratorio cuyo trabajo, por su propia naturaleza, dependa de condiciones estacionales y solo se realice durante parte del año;

c) Se entenderá por "marino", término que incluye a los pescadores, todo trabajador migratorio empleado a bordo de una embarcación registrada en un Estado del que no sea nacional;

d) Se entenderá por "trabajador en una estructura marina", todo trabajador migratorio empleado en una estructura marina que se encuentre bajo la jurisdicción de un Estado del que no sea nacional;

e) Se entenderá por "trabajador itinerante" todo trabajador migratorio que, aún teniendo su residencia habitual en un Estado, tenga que viajar a otro Estado u otros Estados por períodos breves, debido a su ocupación;

f) Se entenderá por "trabajador vinculado a un proyecto" todo trabajador migratorio admitido a un Estado de empleo por un plazo definido para trabajar solamente en un proyecto concreto que realice en ese Estado su empleador;

g) Se entenderá por "trabajador con empleo concreto" todo trabajador migratorio;

i) Que haya sido enviado por su empleador por un plazo limitado y definido a un Estado de empleo para realizar una tarea o función concreta;

ii) Que realice, por un plazo limitado y definido, un trabajo que requiera conocimientos profesionales, comerciales, técnicos o altamente especializados de otra índole; o,

iii) Que, a solicitud de su empleador en el Estado de empleo, realice por un plazo limitado y definido un trabajo de carácter transitorio o breve; y que deba salir del Estado de empleo al expirar el plazo autorizado de su estancia, o antes, si deja de realizar la tarea o función concreta o el trabajo a que se ha hecho referencia; y,

h) Se entenderá por "trabajador por cuenta propia" todo trabajador migratorio que realice una actividad remunerada sin tener un contrato de trabajo y obtenga su subsistencia mediante esta actividad, trabajando normalmente solo o junto con sus familiares, así como todo otro trabajador migratorio reconocido como trabajador por cuenta propia por la legislación aplicable del Estado de empleo o por acuerdos bilaterales o multilaterales.

CAPÍTULO 3

En este capítulo, se sistematizan las regulaciones referidas al tiempo para el que se contrata y las formalidades que debe contener cada contrato de trabajo.

En cuanto al tiempo o plazo de duración de los contratos, estos pueden ser a tiempo fijo (tiempo de duración determinado con antelación), a tiempo indefinido (aquel en el que no se ha pactado plazo o este ya ha superado el inicialmente pactado), por temporada (aquel cuya duración está sujeta al cumplimiento de una condición periódica), el eventual (con dos tipos de plazos distintos, uno sujeto al cumplimiento de un hecho determinado que es el reintegro al trabajo del personal ausente en forma temporal y otro de hasta ciento ochenta días), el de tipo ocasional (que se motiva en la necesidad de realizar labores extraordinarias no sujetas a la actividad habitual del empleador), a prueba (por una sola vez y por un máximo de treinta días de duración), a tiempo parcial (es aquel que se celebra para realizar labores en días de fin de semana, de descanso obligatorio o feriados).

Los otros tipos de contrato como el de maquila y el de zonas francas, se rigen por Leyes y normas secundarias especiales.

En el contrato de trabajo por obra cierta se produce cuando se acuerda la ejecución de un trabajo determinado, con características predefinidas y por una remuneración pactada, sin importar el tiempo que se emplee en su ejecución. En el contrato de trabajo por tarea se produce ante el acuerdo para cumplir una obra determinada en la jornada laboral. El contrato de trabajo a destajo se da por labores y remuneración pactadas por unidades de obra sin importar el tiempo empleado en ellas. El contrato de trabajo de aprendizaje es el utilizado especialmente en los procesos industriales y tiene como característica especial la transferencia de conocimientos al trabajador. El contrato de trabajo de artesanos y operarios es el que se emplea para la realización de trabajos manuales.

El contrato de trabajo de enganche sea individual o de equipo, está destinado a la prestación de servicios fuera del país. El contrato de trabajo de grupo se celebra con dos o más trabajadores, jurídicamente organizados o no, para realizar una determinada tarea. El contrato de trabajo a domicilio es el que se ejecuta en el lugar de residencia del trabajador. El contrato de trabajo familiar es el que se realiza por una familia que habita en la misma casa y no son asalariados.

TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO

Art. 18.-Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Contratos Escritos Obligatorios

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;

c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;

d) Los a prueba;

e) Los de enganche;

f) Los por grupo o por equipo;

g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;

h) Los de aprendizaje;

i) Los que se estipulan por uno o más años

j) Los que se pacten por horas; y,

k) En general, los demás que se determine en la ley.

Art. 42.-Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador: NUMERAL: 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales,

observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Requisitos del Contrato de Trabajo Escrito

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

Art. 21.- **Requisitos del contrato escrito.-** En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;

2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;

3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;

4. Tiempo de duración del contrato;

5: Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo: y,

6. La declaración de si se establecen o no sanciones y, en caso de establecerse, la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Concordancias

Art. 88.- El contrato de trabajo con un menor de edad, obligadamente será escrito.

CONTRATOS DE ENGANCHE, DE GRUPO Y DE EQUIPO

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

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

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

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

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

Art. 29.- Enganche para el país.- Cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferente provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del empleador; tales contratos llevarán la aprobación del funcionario de trabajo del lugar donde se realice el enganche.

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

Art. 31.- Trabajo de grupo.- Si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

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

Si se fijare una remuneración única para el grupo, los individuos tendrán derecho a sus remuneraciones según lo pactado, a falta de convenio especial, según su participación en el trabajo.

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

Art. 32.- Contrato de equipo.- Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

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

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o

descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

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

Art. 33.- Jefe de equipo.- El jefe elegido o reconocido por el equipo representará a los trabajadores que lo integren, como un gestor de negocios, pero necesitará autorización especial para cobrar y repartir la remuneración común.

Art. 34.- Sustitución de trabajador.- Si un trabajador dejare de pertenecer al equipo podrá ser sustituido por otro, previa aceptación del empleador.

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

Concordancias

Código Civil

Art. 2238.- Fianza es una obligación accesoria en virtud de la cual una o más personas responden de una obligación ajena, comprometiéndose para con el acreedor a cumplirla en todo o parte, si el deudor principal no la cumple.

La fianza puede constituirse, no sólo a favor del deudor principal, sino de otro fiador.

Jurisprudencia

Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 1. Pág. 138, Quito, 16 de enero de 1973, TRABAJO EN GRUPO:

Lo previsto en el artículo 282 del Código de Trabajo, sujeta "los servicios inmateriales de la clase prestada por el actor, al Código del Trabajo; y lo previsto por el artículo 30 del mismo Código, en relación al trabajo en grupo, obliga al patrono a conservar respecto a cada uno de los trabajadores componentes del grupo, su carácter de patrono, con los deberes y derechos laborales.

Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 4. Pág. 1016, Quito, 14 de Diciembre de 1988, CONTRATO DE EQUIPO:

De acuerdo al contenido del convenio suscrito con fecha 1o. de julio de 1978 entre los estibadores y las Compañías Navieras del puerto marítimo, río Guayas, Puná o cualquier otro puerto circunscrito a la ciudad de Guayaquil, con la intervención de los sindicatos representados

en el Comité Especial y a los estatutos de la Asociación Sindical de Estibadores Portuarios de Guayaquil, de la cual ha sido socio el cónyuge de la accionante, que establece en los literales k y 11 del Art. 9o. la facultad de discutir y suscribir contratos colectivos de trabajo y de suscribir contratos que regulen las condiciones de trabajo del estibador con todas las empresas navieras, queda claramente establecido que la relación laboral existente entre un estibador afiliado a una organización sindical y una empresa naviera se halla encuadrada dentro de las normas que corresponden al contrato de equipo, en el cual la Asociación Sindical juega el papel de intermediación para la ejecución del contrato de trabajo. Las relaciones, en consecuencia, son de índole laboral.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO FIJO

Estabilidad Mínima

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

Requisitos

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;

b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;

c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;

d) Los a prueba;

e) Los de enganche; o los por grupo o por equipo;

f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;

g) Los de aprendizaje;

h) Los que se estipulan por uno o más años;

i) Los que se pacten por horas; y,

j) En general, los demás que se determine en la ley.

Terminación

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados:

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador. su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante:

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

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

3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes:
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato:
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el Art. 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

Duración

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

Terminación

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

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

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

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

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

Concordancias

Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial:

Art. 60.- Si el contrato fuere a plazo, ninguna de las partes podrá darlo por terminado anticipadamente, salvo por visto bueno, por las causas determinadas en los artículos 171 y 172 del Código del Trabajo. El empleador que incumpliere esta disposición pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador con quince días de anticipación, por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo con treinta días de anticipación, por lo menos. En ambos casos la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo.

Ley del Futbolista Profesional:

Art. 3.- El contrato que un club celebre con un futbolista profesional cuyo pase le pertenezca podrá ser por tiempo fijo o por tiempo indefinido.

El contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido tendrá un plazo mínimo de duración de un año.

A falta de estipulaciones expresas, se entenderá que el contrato ha sido celebrado por tiempo indefinido.

Art. 4.- El contrato entre un club y un futbolista profesional cuyo pase no le pertenezca podrá ser celebrado por tiempo indefinido, por tiempo fijo, para la temporada o para un evento.

Art. 32.- Un club no podrá dar por terminado unilateralmente un contrato de un futbolista profesional que se encontrare enfermo o lesionado como resultado de su actividad deportiva.

Si el contrato fuere por tiempo indefinido, el club podrá darlo por terminado después del transcurso de un año, por lo menos, contado a partir de la fecha de la enfermedad o lesión.

Ley de Pasantías en el Sector Empresarial:

Art. 5.- FACULTADES.- Los centros de Educación de nivel superior del país presentarán la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías, y la selección de los pasantes se realizará, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de dichos centros educativos y las empresas.

Las empresas podrán celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en esta Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional, Decreto Ejecutivo 898, publicado en el Registro Oficial 200 de 28 de Mayo de 1999:

Art. 9.- Los nombramientos de empleados civiles los otorgará el Comandante General.Los requisitos para optarlos se determinarán en el reglamento respectivo. Serán a tiempo indefinido y garantizarán la estabilidad de los empleados en la Institución, con las excepciones y en los términos que determinaren los reglamentos.

Reglamento a la Ley Especial para la Provincia de Galápagos, Decreto Ejecutivo 1657, publicado en el Registro Oficial 358 de 11 de Enero de 2000:

Art. 58.- Los ecuatorianos y extranjeros que al momento de la expedición de la ley se encuentren residiendo en Galápagos conforme a alguno de los requisitos establecidos en el artículo 27 de la ley, excepto aquellos que hayan sido asignados al cumplimiento de funciones públicas, actividades castrenses o religiosas, y, no cumplieren con las condiciones para acceder a la residencia permanente, establecidas en el numeral 3 del artículo anterior serán considerados residentes temporales. Podrán obtener la calificación de residentes permanentes del Comité correspondiente del INGALA una vez que cumplan cinco años de residencia y previo al cumplimiento de alguna de las siguientes condiciones:

1. Se encuentren realizando una actividad productiva formal en la que hayan invertido su capital;
2. Se encuentren ejerciendo una profesión liberal o técnica en forma estable con arreglo a las normas de la Ley de Educación Superior, a la normativa relacionada y a los Convenios Internacionales; y,

3. Mantengan su hogar doméstico en las islas y obtengan los recursos necesarios para su manutención y la de su familia, a través de una relación laboral de dependencia.

La relación laboral bajo dependencia deberá constar en un contrato de trabajo con duración mayor a dos años o por tiempo indefinido, suscrito y registrado ante la autoridad laboral correspondiente.

En dichos contratos de trabajo deberá constar que la labor debe realizarse en la provincia de Galápagos y la razón de inscripción sentada con tres meses de anticipación a la fecha de la calificación como residente permanente a efectuar por el Comité respectivo del Consejo del INGALA.

El INGALA publicará, durante treinta días, las solicitudes de quienes pidan obtener la calificación de residentes permanentes con el objeto de recibir información de los ciudadanos sobre el caso. Cualquier observación deberá ser debidamente justificada.

Reglamento de Personal Laboral del MIDUVI, Acuerdo Ministerial 6, publicado en el Registro Oficial 57 de 13 de Abril de 2000:

Art. 9.- El trabajador que ingresa a prestar sus servicios en el MIDUVI lo hará obligatoriamente previa la suscripción del correspondiente contrato de prueba, el que tendrá una duración de noventa días.

La terminación de los contratos de prueba, se notificarán dentro de los términos establecidos en la ley, previa la evaluación correspondiente efectuada por la Dirección de Desarrollo Institucional y direcciones provinciales respectivamente.

Si no se da por terminada la relación laboral durante el período de prueba, el contrato se extenderá por el tiempo que falte para completar un año, como plazo fijo, y si este contrato no se desahucia, el trabajador se reputará contratado por tiempo indefinido.

Reglamento de Tercerizadoras, Decreto Ejecutivo 2166, publicado en el Registro Oficial 442 de 14 de Octubre de 2004:

Art. 9.- OBLIGACIÓN.- Una empresa usuaria puede contratar a una sociedad de servicios de tercerización, para que ésta le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, para cumplir su actividad principal.

Los trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria. Un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrán relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS.

La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes.

El honorario que se solicite a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicio de tercerización para pagar la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

Código Civil:

Art. 519.- Son asimismo incapaces de toda tutela o curaduría:

1. Los individuos de la Fuerza Pública, que se hallen en actual servicio, incluso los comisarios, médicos, cirujanos y demás personas adictas a los cuerpos de línea o a las naves del Estado; y,

2. Los que tienen que ejercer por largo tiempo, o por tiempo indefinido, un cargo o comisión pública, fuera del territorio ecuatoriano.

Jurisprudencia

Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. página 344, Quito, 23 de Junio de 1994, La Garantía De Estabilidad Nace Después Del Primer Año:

Renato Ortega Fenner, por sus propios derechos y como representante de MANPOWER interpone recurso de casación con base en las causales 1a y 5ta. del Art. 3 de la Ley de Casación, expresando que la actora no gozaba de la garantía de estabilidad porque no tuvo relación de dependencia de más de un año, por lo que tampoco tiene derecho a indemnizaciones. La Sala de Casación considera que, en verdad la relación laboral entre demandante y demanda duró 10 meses 21 días, lo cual no cubre el tiempo calendario, pero si el año laboral o legal y, al no haberse empleado el desahucio para dar por terminado el vínculo laboral, sin lugar a dudas que operó el despido intempestivo, puesto que en esa fecha se encontraba amparada de estabilidad; consecuentemente, no existe violación de la Ley en la sentencia por parte de la Primera Sala de la Corte Superior de Quito, tanto más que, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, en caso de duda, tiene que interpretarse lo más favorable a la trabajadora. Por tal motivo, se desestima el recurso. SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.

CONTRATO EVENTUAL DE TRABAJO

Definición

Art. 17.- **Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas**.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

Duración Del Contrato

Art. 17, inciso 2º.- También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada.

Requisitos Del Contrato

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

Terminación

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: (numeral 3)

3.- Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato:

CONCORDANCIAS

Reglamento a la Ley de Presupuestos del Sector Público, Decreto Ejecutivo 529, publicado en el Registro Oficial Suplemento 136 de 26 de Febrero de 1993:

Art. 28.- CONCEPTO GENERAL SOBRE LAS INVERSIONES PÚBLICAS.- Para la aplicación de la Ley y de este Reglamento, las inversiones públicas comprenden a los gastos que realizan las entidades y organismos por los conceptos siguientes:

a) Infraestructura indispensable para sustentar o ampliar las actividades productivas, rebajar los costos, facilitar la inversión privada; aprovechar y preservar los recursos naturales, incluye la elaboración de los expedientes técnicos a los que se refiere el Artículo 31.

b) Reposición o reemplazo de bienes de capital que se gastan en el proceso productivo.

c) Reparaciones mayores de obras de infraestructura o bienes de capital, incluido el mantenimiento.

d) Cobertura del costo de los equipos, maquinarias, recursos humanos, insumos (materiales, combustibles, lubricantes) necesarios para la realización de los conceptos anteriores, incluye la instalación.

e) Proyectos de infraestructura en salud, alimentación, educación, agua potable, saneamiento ambiental, vivienda, escenarios deportivos y culturales y aquellos orientados a la creación de fuentes de trabajo y empleo en el sector privado, incluye costos de asistencia y cooperación técnica.

f) Cobertura de costos de reducción del personal, determinados por despidos, supresión de vacantes, compensaciones para renuncias voluntarias, entrenamiento para participación de ese personal en áreas productivas del sector privado y otros gastos indispensables para reducir en el mediano y largo plazo los costos de los servicios públicos, como resultado de la aplicación del Programa de Modernización del Estado.

g) Infraestructura y desarrollo tecnológico (centros de investigación y laboratorios), consultoría, normalización, metrología y certificación de calidad, proyectos de apoyo a la innovación tecnológica.

h) Proyectos de apoyo a la producción (insumos no materiales del proceso productivo) como realización de estudios, diseño, comercialización, distribución, control de calidad, información, telecomunicaciones, informática.

i) Costo de la mano de obra que se incorpora a las inversiones físicas, incluye jornales, contratos eventuales y otro tipo de conceptos por remuneraciones.

j) Inversiones financieras, en los casos específicos de preservación de capital, adquisición de activos rentables, acciones, papeles fiduciarios o reducción de deuda.

Los gastos a que se refiere este Artículo, formarán parte de los proyectos de inversión, los mismos que se diferenciarán en normales y prioritarios constituyendo estos últimos, aquellos que determine la Secretaría General de Planificación.

Acuerdo Ministerial 387, publicado en el Registro Oficial 373 de 20 de Julio de 2001, Anticipo de Sueldos en el Ministerio de Salud:

Art. 9.- Se exceptúan los funcionarios de libre remoción, contratos eventuales, ocasionales, plazo fijo, servicios profesionales, que por su tiempo de relación con la institución y condición legal no pueden acogerse a este reglamento.

CONTRATO DE TRABAJO OCASIONAL

Definición

Art. 17, inciso 3º.- Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año.

Requisitos

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- Se celebrarán por escrito los siguientes contratos:

Los eventuales, ocasionales y de temporada;

Art. 18.- Contrato escrito.- El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

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

Tiempo de Duración

Art.17,inciso 3.- (parte final)

...no exederá treinta días en un año

Terminación

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato

Concordancias

REGLAMENTO DE JUBILACIÓN PATRONAL DEL BEV, Resolución del BEV 227, publicado en el Registro Oficial Suplemento 257 de 1 de Febrero de 2001:

Art. 20.- EXCLUSIÓN: No serán considerados miembros del Fondo, los servidores del BEV bajo contrato ocasional, a prueba, a tiempo fijo, por obra, por honorarios, prestación de servicios o cualquier otra modalidad de contratación.

Tampoco serán considerados miembros del Fondo, los funcionarios de libre nombramiento y remoción por la naturaleza de su relación; salvo que expresamente manifiesten su deseo de incorporarse al fondo y autoricen la realización de los descuentos respectivos, siempre y cuando acrediten por lo menos 15 años de servicio en la institución.

Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa:

Art. 68.- Obligatoriedad del sistema de clasificación.- El sistema de clasificación será de uso obligatorio en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal. La elaboración de los presupuestos de gastos de personal se sujetará al sistema de clasificación vigente, en coordinación con la unidad de administración de recursos humanos de la entidad.

Los cambios en las denominaciones no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas.

Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Decreto Ejecutivo 2474, publicado en el Registro Oficial Suplemento 505 de 17 de Enero de 2005:

Art. 7.- Impedimentos para el ejercicio de un puesto público.- Previo al ingreso y ejercicio de un puesto público, contrato ocasional o laboral, el ciudadano ecuatoriano no deberá estar incurso en las siguientes inhabilidades:

a) Encontrarse en interdicción civil, concurso de acreedores o insolvencia declarada judicialmente;

b) Tener auto de llamamiento a juicio penal debidamente ejecutoriado;

c) Estar en mora con el Gobierno Nacional, municipios, consejos provinciales, Servicio de Rentas Internas, Corporación Aduanera Ecuatoriana, Agencia de Garantía de Depósitos, Banco Central del Ecuador, Banco Ecuatoriano de la Vivienda, Banco Nacional de Fomento, Instituciones financieras abiertas o cerradas pertenecientes al Estado, entidades de derecho privado financiadas con el cincuenta por ciento o más con recursos públicos y en general, con cualquier institución del Estado o que sean deudores del Estado por contribución o servicio que tenga un año de ser exigible;

d) Haber sido destituido y condenado por sentencia debidamente ejecutoriada por peculado, abuso de recursos públicos, cohecho; concusión, enriquecimiento ilícito, contrabando, tráfico de estupefacientes y psicotrópicos, defraudaciones a las instituciones o empresas del estado, beneficiarios de créditos vinculados en contravención a la ley;

e) Desempeñar otro puesto público a excepción de la cátedra universitaria, si su horario lo permite;

f) Haber sido destituido, dos años antes de la fecha de ingreso a un nuevo puesto en la misma institución;

g) Recibir pensiones de jubilación o retiro, que sumados superen los quinientos dólares mensuales; y,

h) Haber recibido indemnización por supresión de puestos o compensación por retiro voluntario, con las excepciones previstas en la ley.

Art 8 .- Prohibición de reingreso al sector público.- No podrán reingresar a laborar en ninguna institución de las señaladas en el Art. 1 de este reglamento, ya sea por nombramiento, por contrato ocasional o por contrato regulado por el Código de Trabajo, los servidores que cesaron en funciones y recibieron indemnizaciones o compensaciones por supresión de puestos o retiro voluntario, respectivamente.

Exceptúense de esta prohibición los ex - servidores públicos que se encuentren comprendidos en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 15 y décima quinta disposición general reformada de la LOSCCA.

Quienes recibieron indemnizaciones por supresión de puestos y no hubieren reingresado a prestar sus servicios hasta antes de la vigencia de la LOSCCA, para poder ejercer un nuevo puesto público deberán devolver el valor de la misma. Si fueren a ocupar un puesto de libre nombramiento y remoción, de los señalados en el literal b) del Art. 93 de la LOSCCA, no efectuarán devolución alguna.

Si la indemnización se produjo antes de la dolarización, será calculada al tipo de cambio vigente a la fecha de la misma.

Reglamento al Art ,18 Ley de la Policía Sobre Prestación de Servicios, Decreto Ejecutivo 612, publicado en el Registro Oficial 132 de 25 de Octubre de 2005:

Art.10.-Contrato ocasional es el que se suscribe con motivo de una circunstancia eventual, ya sea un programa público, competencia deportiva, presentación artística o cualquier acto particular, y cuyo plazo de duración sea inferior a un año.

Art. 12.- Cuando el contrato ocasional exceda de treinta días, deberá reunir los mismos requisitos establecidos para los contratos a plazo fijo determinados en el Art. 7 de este reglamento.

Absolución de Consultas de Procuraduría General del Estado, Resolución de la Procuraduría General del Estado 17, publicado en el Registro Oficial 272 de 12 de Febrero de 2004

Supresión De Partidas: Contrato Ocasional

Consultante: Ministro De Desarrollo Humano

Consulta:

Si una persona que cesó en sus funciones por supresión de partida, puede suscribir un contrato ocasional de prestación de servicios con otra entidad del sector público.

Pronunciamiento:

El contrato de servicios ocasionales responde a las características de un cargo público y por ende, se sujeta a los beneficios contemplados en dicha ley orgánica. Consecuentemente, en el caso materia de su consulta, no es procedente que la persona que ceso en sus funciones por la supresión de su partida, pueda suscribir un contrato de servicios ocasionales, salvo que devuelva el valor de la indemnización recibida.

Jurisprudencia

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

La relación ocasional en términos de Ley es aquella de "naturaleza precaria o extraordinaria", advirtiéndose que los contratantes no son los que califican la modalidad o calidad del contrato, es la labor desarrollada por el trabajador la que identifica la transitoriedad de esa labor o el carácter permanente y estable de la misma. La ocasionalidad debe constar en el contrato para evitar dudas y lo que es más, subterfugios de quien puede tratar de tergiversar la auténtica naturaleza del trabajo, o, en su caso, incorporar prueba fehaciente, indiscutible, de dicha ocasionalidad.

CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

Concepto

Art. 17. Inciso 4º. Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren.

Corresponde al Director Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, el control y vigilancia de estos contratos.

Terminación

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:... 3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

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

Sanciones

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

Concordancias

Reglamento de Tercerizadoras, Decreto Ejecutivo 2166, publicado en el Registro Oficial 442 de 14 de Octubre de 2004:

Art. 6.- DEFINICIÓN.- Las sociedades de servicios temporales de tercerización son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, labores definidas en el artículo 17 del Código de Trabajo.

Jurisprudencias

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 13. Pág. 3608, Quito, 18 de agosto de 1998, TRABAJADOR DE TEMPORADA:

Consta del proceso que la parte empleadora ha incumplido con la obligación que tenía de aceptar a los trabajadores que hubiesen laborado para ella en zafras anteriores, obligación puntualizada en el Art. 18 del Contrato Colectivo que también ampara a los trabajadores de temporada, que es el caso del actor. A esta conclusión llega la Sala a base de los instrumentos que constan del proceso, de los cuales se desprende que el demandante tenía la calidad de trabajador temporal y que la Empresa se negó a recibirle para la zafra de 1988. Producido el despido intempestivo, configurado en las normas del inciso segundo, parte final del Art. 17 del Código del Trabajo y según lo que dispone el Contrato Colectivo, el actor tiene derecho a las indemnizaciones puntualizadas en el Art. 6 del Contrato Colectivo. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

CONTRATO DE TRABAJO POR HORAS

Definición

Art. 17.- Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

Características:

Art. 17.- **...** El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

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

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

Remuneración

Art.17.- ... El valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo durante el año 2000, será de 0.50 dólares de los Estados Unidos de América o su equivalente en moneda de curso legal se entenderá que con su pago, quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual.

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

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

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

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

Reglamento Para La Contratación Laboral Por Horas

Art. 1.- En la remuneración pactada por cada hora de labor, se entenderán incluidos todos los beneficios que le corresponden al trabajador de conformidad con la ley, además de aquellos que se pagan con periodicidad distinta a la mensual, tales como décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones, descanso semanal remunerado, vacaciones, entre otros.

Art.3.- La unidad de medida para determinar el cumplimento con le salario mínimo en este tipo de contratos esta expresada en un valor por hora mismo que no podar ser en ningún caso menor al fijado en la tabla salarial respectiva. Esta clase de contratación se aplica a todo tipo de actividades.

Art. 4.- Cuando por el tipo de labor a realizarse se requiera que se trabaje con fracciones de hora, dichas fracciones se sumaran hasta completar la hora efectivamente trabajada y se liquidaran de acuerdo a la remuneración por hora convenida en el contrato respectivo. En todo caso, si en una determinada semana o mes según se estipule la periodicidad del pago el trabajador, jornalero, obrero o empleado no ha completado una unidad de hora, se le pagara por el tiempo laborado en proporción al valor de la hora completa de trabajo.

Derechos De Los Trabajadores Contratados Por Hora Reglamento Para La Contratación Laboral Por Horas

Art. 2.- Corresponde al trabajador contratado bajo esta modalidad, percibir exclusivamente lo siguiente:

La remuneración por hora pactada y las utilidades en forma proporcional al tiempo de su trabajo.

El trabajador contratado por horas deberá ser afiliado obligatoriamente por su empleador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El trabajador contratado por horas no goza de las garantías de estabilidad en concordancia con lo prescrito en el artículo 14 reformado del Código del Trabajo.

Estabilidad

Reglamento Para La Contratación Laboral Por Horas

Art. 2.- (Inc.3º.) El trabajador contratado por horas no goza de las garantías de estabilidad en concordancia con lo prescrito en el artículo 14 reformado del Código del Trabajo.

Art. 5.- El contrato laboral por horas es por su naturaleza de duración indeterminada, por lo cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente y en cualquier momento sin derecho a indemnización alguna.

Solemnidades En La Contratación

Reglamento Para La Contratación Laboral Por Horas

Art. 7.- Para los propósitos establecidos en la ley y en este Reglamento, todo contrato por horas deberá celebrarse necesariamente por escrito ante el Inspector del Trabajo, conforme al articulo 20 del Código del Trabajo, dentro del los 30 días subsiguientes a la fecha de suscripción de no celebrarse por escrito, el empleador será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo conforme lo dispone el articulo 628 del Código del Trabajo, ordenando además, la celebración inmediata del contrato escrito.

La terminación de la relación de trabajo no requerirá de acta de finiquito, siendo obligación del empleador comunicar el particular a la correspondiente Inspectoría del Trabajo dentro de los siguientes quince días de producida la terminación de la relación laboral pactada al amparo de la modalidad de contratación por horas, bastando que consigne la remuneración no percibida en el evento de que el trabajador no la haya recibido con anterioridad.

Prohibiciones

Reglamento Para La Contratación Laboral Por Horas

Art. 6.- En un mismo centro o lugar de trabajo podrán coexistir trabajadores contratados por hora con trabajadores contratados bajo otras modalidades, pero ningún trabajador podrá mantener modalidades de contratación simultáneamente en la misma empresa.

Ningún empleador podrá contratar más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores que laboren en la misma empresa, bajo la modalidad de contratación laboral por horas.

Art. 9.- Se prohíbe el cambio de modalidad de trabajo a quienes en la misma empresa tengan un contrato de trabajo de jornada completa por uno de horas.

Concordancias

Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, Decreto Ejecutivo 2638, Registro Oficial 547 de 18 de Marzo del 2005.

Todo el Reglamento.

Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por horas, Resolución del Consejo Superior del IESS 130, Registro Oficial 529 de 7 de Marzo del 2002:

Art. 1.- **Régimen especial**.- Este reglamento establece el régimen especial de afiliación del trabajador contratado por horas, con sujeción al Código del Trabajo, al Reglamento para la Contratación Laboral por Horas y a la Ley 2001-55 de Seguridad Social.

Art. 2.- **Ámbito de aplicación**.- Este régimen especial protegerá a las personas vinculadas con uno o varios empleadores, mediante contratos de trabajo por horas.

Los tiempos de aportación acreditados por el trabajador en este régimen de afiliación al IESS, podrán adicionarse a los registrados o que llegaren a registrarse en otros regímenes del seguro general, siempre que dichos períodos de aportación no sean simultáneos, para las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, invalidez, vejez y muerte.

Los tiempos de aportación acreditados en otros regímenes del seguro general de afiliación al IESS, obligatoria o voluntaria, podrán adicionarse a los registrados o que llegaren a registrarse en este régimen especial del trabajador contratado por horas, para las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, invalidez, vejez y muerte, siempre que dichos períodos de aportación no sean simultáneos.

Art. 3.- Contrato de trabajo por horas: Para efectos de este régimen especial, se entenderá que en el contrato de trabajo por horas el trabajador y su empleador convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo, incluidos todos los beneficios de ley que le corresponden al trabajador, cualquiera sea el tiempo de vigencia del contrato, la duración de la jornada diaria de labor, la continuidad o discontinuidad de la actividad o tarea y la periodicidad de pago de la remuneración.

Art. 5.- Contrato por horas.- Para efectos de este régimen especial, si el trabajador ejecutare labores para uno o más empleadores dentro del mismo mes, el IESS acumulará los tiempos de aportación de ese mes, hasta un máximo de ciento sesenta (160) horas mensuales.

Si la suma de los tiempos de aportación en un mismo mes excediere de ciento sesenta (160) horas, el exceso será considerado como aportación simultánea y el IESS no lo tomará en cuenta para el cómputo de imposiciones que acrediten derecho a prestaciones.

Art. 7.- Ingreso imponible mínimo.- En los contratos de trabajo por horas, el ingreso imponible mínimo de cada mes con cada empleador será el que resulte de multiplicar el valor mínimo de cada hora de labor, en los términos que establece el Art. 17 del Código del Trabajo, por no menos de cuarenta (40) horas mensuales de labor.

Art. 8.- Cómputo del tiempo de imposiciones.- En el régimen especial del trabajador contratado por horas, el tiempo de imposiciones se establecerá en meses completos. Para efectos del cómputo, se entenderá que, dentro de un período de treinta (30) días consecutivos, ocho (8) horas de aportación equivalen a un (1) día de imposiciones, y ciento sesenta (160) horas de aportación equivalen a un (1) mes de imposiciones.

Art. 10.- Obligación del empleador.- Es obligación del empleador, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, la afiliación al régimen especial del trabajador contratado por horas, desde el primer día de labor.

Para el efecto, dentro de los quince (15) días inmediatamente posteriores a la fecha de celebración del contrato, remitirá a la Dirección del IESS, en la circunscripción provincial correspondiente, el aviso de entrada y una copia certificada del contrato celebrado ante el Inspector del Trabajo.

Dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho, el empleador estará obligado a dar aviso al IESS, en la circunscripción provincial correspondiente, de la modificación de la remuneración, la enfermedad, el accidente de trabajo, la terminación del contrato, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado.

En caso de terminación del contrato, el empleador entregará obligatoriamente al IESS una copia certificada de la comunicación a la Inspectoría del Trabajo a la cual se refiere el inciso segundo del Art. 7 del Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, publicado en el Registro Oficial No. 547 de 18 de marzo del 2005.

Art. 16.- Riesgos asegurados.- El trabajador o trabajadora contratado por horas, estará protegido contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual: por el Seguro General de Salud, en casos de enfermedad y maternidad, y por el Seguro General de Riesgos del Trabajo, en casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Art. 25.- Exenciones.- De conformidad con el antepenúltimo inciso del Art. 17 del Código del Trabajo, en el régimen especial del trabajador contratado por horas, el empleador no estará obligado a pagar al IESS el fondo de reserva, ni a hacer aportes a favor del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- y el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas -IECE.

ABSOLUCIÓN DE CONSULTAS DE PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO, Resolución de la Procuraduría General del Estado 23, publicado en el Registro Oficial 443 de 15 de Octubre de 2004**:**

Pago De Fondos De Reserva Para Trabajadores Contratados Por Horas

Entidad Consultante: Universidad De Cuenca.

Base Legal: Código del Trabajo. Arts. 13, 17, 80, 143 y 196.

Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por Horas. Art. 25.

Consulta:

¿Se debe o no depositar mensualmente el denominado Fondo de Reserva para los trabajadores de la construcción, sabiendo que las normas disponen que el empleador no estará obligado a pagar al IESS el Fondo de Reserva en la contratación por horas?.

Pronunciamiento:

No es obligación del empleador depositar el Fondo de Reserva de los trabajadores contratados por horas, tanto más si se tiene en cuenta que, mediante Resolución Nro. 130, publicada en el Registro Oficial Nro. 529 de 7 de marzo del 2002, el Consejo Superior del IESS expidió el Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por Horas, en cuyo artículo 25 dispone: "De conformidad con el antepenúltimo inciso del Art. 17 del Código del Trabajo, en el régimen especial del trabajador contratado por horas, el empleador no estará obligado a pagar al IESS el Fondo de Reserva, ni a hacer aportes a favor del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- y el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas - IECE".

OFICIO Nro. 09281 de 04-06-2004.

CONTRATO DE TRABAJO DE MAQUILADO

Concepto

Art. 1.- Para efectos de la presente Ley, se entiende por:

OPERACION DE MAQUILA: El proceso industrial o de servicio destinado a la elaboración, perfeccionamiento, transformación o reparación de bienes de procedencia extranjera, importados bajo el Régimen de Admisión Temporal Especial previsto en esta Ley, para su reexportación posterior, con la incorporación de componentes nacionales si fuere del caso.

MAQUILADORA: La persona natural o jurídica, consorcio u otra unidad económica que haya sido calificada para operar en la forma prevista en la presente Ley.

CONTRATO DE MAQUINADO: El contrato suscrito entre la maquiladora y el contratante del exterior legalizado en el país donde se hubiere celebrado y protocolizado ante un Notario.

PROGRAMA DE MAQUILA: La descripción de las operaciones de maquila que se hubiere convenido en el respectivo contrato de maquilado.

Ley De Régimen De Maquila, De Contratación Laboral A Tiempo Parcial:

Art. 30.- El contrato de trabajo de maquilado es un convenio en virtud del cual una persona se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales por un tiempo menor o igual al de duración del contrato de maquilado, bajo las ordenes y dependencia de una maquiladora calificada y autorizada para acogerse al régimen establecido en esta ley, por una remuneración fijada por el convenio, la costumbre o la ley.

Formalidades Del Contrato

Ley de Régimen de Maquila, de contratación laboral a tiempo parcial:

Art. 31.- Los contratos individuales de trabajo de maquilado se celebran por escrito, observándose los requisitos previstos en el articulo 21 del Código del Trabajo y se registraran en la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción a la que corresponda el lugar donde debe realizarse la labor.

Art. 34.- Los contratos individuales de trabajo de maquila podrán ejecutarse según las diversas modalidades de trabajo, atendiendo su naturaleza. Dada la especificidad de este contrato de trabajo, la conclusión del plazo del contrato de trabajo de maquilado será causa legal y suficiente para su terminación.

Serán además causales de terminación del contrato de trabajo todas las señaladas en el art. 169 del Código del Trabajo.

De conformidad con el numeral 6 del articulo 169 del Código del Trabajo la terminación del contrato de maquilado, por causas no imputables al empleador y debidamente justificadas, acarreara a su ves la terminación del contrato de trabajo de maquilado.

Los contratos individuales de trabajo de maquilado no gozaran de la estabilidad contemplada en el inciso primero del articulo 14 del Código del Trabajo.

NORMATIVA SOBRE LA MAQUILA, Decreto Ejecutivo 3497, publicado en el Registro Oficial 744 de 14 de Enero de 2003

Art. 90 Los contratos individuales de trabajo de maquila, se celebraran obligatoriamente por escrito en un original y tres copias, que se entregaran al inspector del Trabajo para el registro correspondiente, el mismo que se realizara una vez comprobada la autorización para la ejecución del programa de maquila. A cada una de las partes se le entregara una copia del contrato, luego de su registro.

CONTRATOS A CORTO PLAZO

NORMATIVA SOBRE LA MAQUILA, Decreto Ejecutivo 3497, publicado en el Registro Oficial 744 de 14 de Enero de 2003

Art. 91.- En los contratos de duración inferior a un año la remuneración deberá pactare incluyéndose la proporcionalidad de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, partiendo del hecho de que la misma no deberá ser inferior a la mínima establecida en la tabla salarial respectiva.

De no haber tabla salarial específica para la actividad de que se trate, se pagará como remuneración básica por lo menos la remuneración sectorial mínima o la proporcionalidad de esta en su caso mas la parte proporcional correspondiente a la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones.

En el caso de contratos superiores a un año de duración, los beneficios adicionales se pagaran en las mismas fechas previstas en el Código del Trabajo y las leyes aplicables.

Renovación Del Contrato

Ley de Régimen de Maquila, de contratación laboral a tiempo parcial:

Art. 36.- Los contratos individuales de trabajo podrán ser renovados por simple voluntad de las partes, para lo cual bastará que, conjuntamente, den aviso por escrito de este particular a la Inspección del Trabajo en la que hubieren escrito el contrato materia de la renovación.

Si variaren las condiciones contractuales deberá celebrarse un nuevo contrato de trabajo maquilado, observando los procedimientos determinados en la presente Ley.

Terminación Del Contrato

Ley 90, Ley de Régimen de Maquila, de contratación laboral a tiempo parcial:

Art. 35.- En caso de despido o de suspensión de la relación laboral imputable al empleador, realizada al margen de lo previsto en esta Ley proceden a favor del trabajador las indemnizaciones establecidas en el Código del Trabajo.

Art. 36.- Los contratos individuales de trabajo podrán ser renovados por la simple voluntad de las partes para lo cual bastara que conjuntamente den aviso por escrito de este particular a la Inspección del Trabajo en la que hubieren inscrito el contrato materia de la renovación.

Si variaren las condiciones contractuales, deberá celebrarse un nuevo contrato de trabajo de maquilado, observando los procedimientos determinados en la presente ley.

Art. 38.- Si por cualquiera causa no atribuible al empleador se produjere en el abastecimiento de los bienes que se utilizan en el correspondiente programa de maquila una interrupción de tal naturaleza que obligue a la maquiladora a la paralización de las actividades, las partes podrán acordar expresamente una suspensión no remunerada previa autorización del respectivo Inspector del Trabajo, en la forma prevista en el articulo siguiente, con el compromiso de reanudarla, en los mismos términos, una vez que el imprevisto haya sido superado. De no existir acuerdo expreso entre las partes quedaran en libertad de dar por terminado el contrato de trabajo, sin obligación alguna por esta causa y suscribirán ante el inspector del Trabajo el documento de finiquito correspondiente.

Se considerara que el trabajador maquilador ha sido despedido intempestivamente cuando la relación laboral se suspendiere sea por voluntad unilateral del empleador o por acuerdo de las partes, sin contar con la autorización previa por parte del Inspector del Trabajo.

Concordancias

Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial. Ley 90, Registro Oficial Suplemento 493 de 3 de Agosto de 1990.

Toda la Ley es pertinente.

Texto Unificado de Legislación del MICIP, Decreto Ejecutivo 3497, publicado en el Registro Oficial 744 de 14 de Enero de 2003:

Art. 75.- Las maquiladoras, para emprender en programas de maquila, deberán obtener la autorización del Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad, para lo cual presentarán una solicitud con las siguientes especificaciones:

a) Número de registro de la maquiladora;

b) Descripción de los procesos u operaciones a ejecutarse;

c) Descripción, cantidad, valor y partida arancelaria de los bienes que se propone internar bajo el Régimen de Admisión Temporal Especial previsto en la Ley No. 90, y que van a ser utilizados en cada operación de maquila, con su tiempo de permanencia y la debida justificación;

d) Descripción, cantidad y valor de los bienes de origen nacional que se incorporarían al proceso productivo;

e) Especificación de las características de los bienes a ser producidos o servicios a prestarse con la expresión de la cantidad para cada tipo;

f) Señalamiento preciso y descripción del o de los lugares a los que se destinarán los bienes;

g) Porcentajes estimados de mermas y desperdicios;

h) Programación de la mano de obra a ser utilizada y el número mínimo de trabajadores;

i) Distritos aduaneros por los cuales se pretenden realizar las importaciones y reexportaciones;

j) Plazo de duración del programa; y,

k) Los demás datos que solicite el Ministerio de Comercio Exterior, Industrialización, Pesca y Competitividad directamente relacionados con la solicitud presentada.

A la solicitud se acompañará una copia certificada del contrato de maquilado que, en caso de haber sido suscrito en el exterior, deberá ser legalizado conforme lo establecido en la Ley de Modernización del Estado, Privatización y Prestación de Servicios por parte, de la Iniciativa Privada.

Art. 92.- La terminación del contrato individual del trabajo de maquila por cualquiera de las causas previstas en la ley, será notificada obligatoriamente por el empleador al Inspector del Trabajo respectivo.

Art. 96.- Corresponderá a los inspectores de Trabajo desempeñar las siguientes funciones derivadas del Capítulo III del Título I de la Ley 90:

a) Registrar los contratos individuales de trabajo de maquilado, llenando todos los datos constantes en el libro respectivo;

b) Imponer las sanciones que establezca el Código del Trabajo, en lo que fuere aplicable a la relación de trabajo de maquila;

c) Previa solicitud del empleador, autorizar la suspensión de actividades de la maquiladora, cuando comprobare que se ha producido el desabastecimiento de los bienes que se utilizan en el Programa de Maquila, o negarla en caso contrario;

d) Recibir los avisos que por escrito presenten las partes sobre su voluntad de renovar los contratos de trabajo de maquilado;

e) Autorizar la suspensión de la relación laboral cuando las partes hayan llegado

f) Realizar el control correspondiente en las empresas maquiladoras a fin de que se dé estricto cumplimiento a la ley;

g) Conceder el certificado que se menciona en el artículo 8 de este reglamento; y,

h) Las demás que le asignan la Ley de Régimen de Maquila y el Código del Trabajo en su caso.

Art. 100.- Para efectos de aplicación del Régimen de Maquila, el término valor agregado nacional incluye los siguientes conceptos:

a) Materias primas y artículos semielaborados o terminados integrantes del producto, así como sus envases puestos en la fábrica que haya realizado el proceso de manufactura final;

b) Combustibles y otros materiales auxiliares necesarios para la fabricación;

c) Mano de obra directa, comprendiendo los salarios y prestaciones estipuladas en los contratos de trabajo así como los sueldos pagados a técnicos nacionales; y,

d) Depreciación de maquinaria y equipo nacional y la amortización de construcciones e instalaciones cuando sean propiedad de nacionales.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Ley de Régimen de Maquila, de contratación laboral a tiempo parcial:

Concepto

Art. 50.- Crease como modalidad de trabajo regulado por esta Ley la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas se consideraran ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.

Jornada Suplementaria

Art. 53.- Los trabajadores sometidos a esta modalidad podrán laborar, además de su jornada ordinaria de ocho horas, hasta un máximo de cuatro horas suplementarias en el mismo día.

El tiempo adicional se pagara con el recargo del cincuenta por ciento sobre la remuneración.

Derechos Laborales

Art. 51.- los trabajadores que celebren este tipo de contrato gozaran de los derechos y garantiza de los trabajadores en general, bajo el criterio de proporcionalidad al tiempo trabajado, salvo las garantías de estabilidad.

Los derechos que por su naturaleza no puedan ser reconocidos en forma parcial se otorgaran íntegramente.

Art. 54.- El empleador solo podrá celebrar contratos a tiempo parcial cuando sus trabajadores permanentes no deseen laborar durante los días sábados, domingos o de descanso obligatorio.

Sin embargo, el empleador podrá contratar trabajadores bajo esta modalidad para cubrir las horas no laborables de sus trabajadores permanentes en esos días.

Art. 58.- Un trabajador podrá celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores.

Art. 61.- Se reconoce el derecho de organización de los trabajadores contratados a tiempo parcial, quienes podrán asociarse exclusivamente entre si, y, por tanto, no podrán integrar las organizaciones sindicales formadas por trabajadores sujetos a cualquier otro régimen laboral. Este derecho de organización será ejercido con sujeción a lo establecido en la presente Ley y en el Código del Trabajo.

Remuneración

Art. 52.- El trabajador y el empleador podían estipular libremente el sueldo o salario que no podrá ser menor a la parte proporcional del salario mínimo vital general o sectorial, según el caso, o del sueldo o salario estipulado en el contrato colectivo si lo hubiere. El trabajador tendrá derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral.

Formalidades Del Contrato

Art. 55.- El contrato deberá celebrarse por escrito ante el Juez del Trabajo, y contendrá además de los requisitos contemplados en el artículo 21 del Código del Trabajo, la denominación de "Contrato a Tiempo Parcial", los Díaz en que se realizara y el horario de trabajo.

Prohibición

Art. 59.- Se prohíbe la celebración de este tipo de contratos con menores de 15 años.

Terminación

Art. 60.- Si el contrato fuere a plazo fijo, ninguna de las partes podrá darlo por terminado anticipadamente, salvo por visto bueno, por las causas determinadas en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. El empleador que incumpliere esta disposición pagara al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador, con quince días de anticipación, por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo, con treinta días de anticipación por lo menos. En ambos casos, la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo.

Concordancias

Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos

Art. 3.- El sueldo básico es la cantidad misma de dinero que se paga a una persona por sus servicios prestados en un mes calendario de trabajo efectuado en cuarenta horas semanales.

La Oficina Nacional de Personal calificará y valorará los puestos que por la naturaleza y requerimiento de los servicios deben ser desempeñados a tiempo parcial, sin que éste pueda ser menor de cuatro horas diarias o veinte horas semanales.

Reglamento Para Fijar Salarios Mínimos En Instituciones Financieras, Acuerdo Ministerial 446, Publicado En El Registro Oficial 559 De 5 De Abril De 1978:

4.- Disposiciones Generales

a) Los sueldos constantes en las tablas son mínimos y por ningún concepto las instituciones empleadoras podrán pagar sueldos básicos inferiores a aquellos.

b) Exclúyese de la anterior disposición el pago por servicios a tiempo parcial, en cuyo caso la remuneración será proporcional al tiempo servido.

Ley De Regulación Económica Y Control Del Gasto Publico

Art. 23.- Todos los servidores del sector público, sujetos a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa o al Código del Trabajo, deberán trabajar obligatoriamente cuarenta horas a la semana en jornadas de ocho horas de trabajo efectivo cada día, con excepción del horario de invierno en la Costa, la jornada de trabajo del Magisterio y Fuerza Pública, así como de los servicios a tiempo parcial, y las jornadas especiales establecidas en el Código del Trabajo.

No se podrán suspender las actividades sino únicamente en los días previstos en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y en el Código del Trabajo. El Presidente de la República podrá así mismo trasladar el descanso de una fecha cívica al día lunes o viernes de la semana con el fin de asegurar la continuidad de las actividades públicas y privadas.

Si por razones de imperiosa necesidad, fuerza mayor o conveniencia de servicio, a criterio del Presidente de la República, se dejará de trabajar alguna jornada o fracción, el tiempo perdido deberá recuperarse fuera de los días u horas de trabajo obligatorio sin recargo alguno.

La Función Ejecutiva reglamentará la forma de cumplir la jornada diaria de trabajo en todas las instituciones que corresponden a su ámbito.

Las demás Funciones del Estado, los Organismos Seccionales y las entidades autónomas determinarán la forma de cumplir con lo dispuesto en el presente artículo, de conformidad con su respectiva Ley.

Ley Orgánica de Educación

Art. 54.- La Ley y los Reglamentos que establecen las categorías del escalafón y remuneraciones del Magisterio regularán el ejercicio docente. En los establecimientos particulares la remuneración no podrá ser menor al sueldo básico del Magisterio para quienes laboran a tiempo completo; y los que trabajen a tiempo parcial recibirán al menos la alícuota correspondiente.

Convenio 162: Recomendación sobre los Trabajadores de Edad, Acuerdo Ministerial 210, publicado en el Registro Oficial 980 de 18 de Julio de 1988

23. 1) A reserva de la política que aplique en materia de prestaciones especiales, todo miembro debería esforzarse por garantizar que, cuando se reduzca progresivamente la duración del trabajo de los trabajadores de edad hasta un nivel prescrito o éstos pasen a desempeñar un nuevo trabajo a tiempo parcial, dichos trabajadores disfruten, durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, de una prestación especial que compense total o parcialmente la reducción de su remuneración.

2) deberían prescribirse reglas acerca de la cuantía y condiciones de otorgamiento de la prestación especial a que se refiere el subparrafo 1) anterior; cuando sea apropiado, tal prestación debería asimilarse a la remuneración que se haya considerado a los efectos del cálculo de la prestación de vejez, y en el cálculo de esta prestación debería tenerse en cuenta la duración del período de pago de la prestación especial.

30. 1) En el curso de los años que preceden el fin de la actividad profesional, deberían ponerse en práctica programas de preparación para el retiro con la participación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y de otro organismos interesados. A este respecto convendría tener en cuenta las disposiciones del Convenio sobe la licencia pagada de estudios. 1974.

2) tales programas deberían, en particular, permitir a los interesados hacer planes para su jubilación y adaptarse a esa nueva situación, proporcionándoles informaciones acerca de:

a) los ingresos, y en particular las prestaciones de vejez a que normalmente puedan tener derecho, sus obligaciones fiscales como pensionistas y las ventajas anexas que se les concedan, tales como asistencia médica, servicios sociales y reducciones en las tarifas de ciertos servicios públicos;

b) las posibilidades y condiciones de continuación de una actividad profesional, especialmente a tiempo parcial, como también la posibilidad de constituirse en trabajadores por cuenta propia;

c) el envejecimiento individual y los medios para prevenirlo, tales como exámenes médicos, ejercicio físico y régimen alimenticio;

d) la utilización del tiempo libre;

e) las facilidades disponibles para la educación de adultos, ya se para responder a los problemas específicos de la jubilación o bien para mantener o desarrollar sus campos de interés o sus calificaciones.

Reglamento de Seguridad de la Construcción y Obras Públicas, Acuerdo Ministerial 11, publicado en el Registro Oficial 253 de 9 de Febrero de 1998

Art. 77.- Servicio Médico de Empresa:

Si en las obras de construcción laboran 100 o más trabajadores, se contará con un médico a tiempo parcial, según lo establecido en el Art. 436 del Código del Trabajo y el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Reglamento a la Ley de Escalafón y Sueldos de los Arquitectos, Decreto Ejecutivo 356, publicado en el Registro Oficial 80 de 3 de Diciembre de 1998

Art. 59.- TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN EL SECTOR PRIVADO.- Cuando el arquitecto trabaje en relación de dependencia, para un empleador del sector privado, a tiempo parcial, por ningún concepto, percibirá una remuneración inferior a la que corresponde a su categoría escalafonaria y en proporción el número de horas - trabajo dedicadas.

Reglamento a la Ley de Escalafón y Sueldos de Ingenieros Civile, Decreto Ejecutivo 358, publicado en el Registro Oficial 80 de 3 de Diciembre de 1998

Art. 66.- Trabajo a tiempo parcial en el sector privado.- Cuando un ingeniero civil trabaje en relación de dependencia, para un empleador del sector privado, a tiempo parcial, por ningún concepto percibirá una remuneración inferior a la que corresponde a su categoría escalafonaria y en proporción al número de horas dedicadas.

Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa:

Art. 36.- De los permisos.- La autoridad nominadora podrá conceder permiso hasta por dos horas diarias para estudios regulares y el ejercicio de la docencia en establecimientos de educación superior del país legalmente reconocidos, siempre y cuando acredite la regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, además, se certifique expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a los servidores públicos que laboren a tiempo parcial.

Jurisprudencia

Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3141, Quito, 10 de Febrero de 1977, TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Si en verdad de acuerdo con el Art. 81 del Código del Trabajo está prohibido la estipulación del trabajo por horas, en el caso por tratarse de un trabajador de transporte está comprendido en la excepción del Art. 299 del mismo Código, que prescribe que para esta clase de trabajadores no comprende la prohibición del Art. 81. Por tanto, no tiene derecho el trabajador al pago de la diferencia reclamada entre el salario recibido y el mínimo legal fijado para los choferes de buses de la Provincia de Esmeraldas, por cuanto dicho salario mínimo corresponde a la labor de ocho horas diarias, o sea de cuarenta y cuatro semanales, y, en el caso, dada la modalidad de servicio, ha trabajado el actor tan sólo veinte horas semanales por lo que rige para él la remuneración fijada libremente por las partes en los contratos tantas veces mencionados.

LEY DE PASANTÍAS EN EL SECTOR EMPRESARIAL

Art. 4.- Exclusión Laboral.- La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se establecerá mediante un contrato de pasantía y se regirá única y exclusivamente por las disposiciones de esta Ley y las de aquellas a las que expresamente se remite sus disposiciones. No será de carácter laboral; por lo tanto, no serán aplicables a ésta, las normas del Código del Trabajo y demás leyes laborales. Tampoco habrá responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior intermedio.

Horario

El horario de pasantía es de 6 horas diarias, 30 horas a la semana, y no será el que tenga para recibir sus clases o exámenes; el empresario no podrá obligar al pasante a trabajar fuera del horario convenido, ni los fines de semana.

Pensión De Pasantía

La pensión del pasante no podrá ser inferior al salario básico o, sectorial de acuerdo a la rama de actividad de la carrera del pasante y no existir de una similar, siempre bajo el criterio de proporcionalidad en la relación a la jornada de labor completa; El pago será mensual ;

Beneficios De Ley

Tienen derechos a las remuneraciones adicionales (decimotercera y cuarta);

Vacaciones

Tienen derecho a gozar de 30 días de vacaciones anuales, con derecho a una pensión completa;

Terminación

Art. 9, dispone que en el contrato se establecerá las causales para la terminación anticipada, esto es, que no existe el despido intempestivo, por que el pasante no es trabajador, y por tanto, el empleador tiene la facultad de dar por terminado el contrato ateniéndose a causales que en el mismo se indique.

Concordancias

Ley De Pasantías En El Sector Empresarial, Ley s/n, publicado en el Registro Oficial 689 de 5 de Mayo de 1995

Toda la Ley es pertinente.

Reglamento de Innovación y Capacitación de Recursos Humanos, Decreto Ejecutivo 965, publicado en el Registro Oficial 175 de 28 de Diciembre de 2005

Art. 64.- Rubros financiables: Los recursos otorgados serán asignados a rubros relacionados directamente con el programa y/o proyecto de innovación, adaptación o transferencia tecnológica y podrán utilizarse exclusivamente para los siguientes conceptos:

a. Compensación salarial para investigadores que es un estipendio complementario a la remuneración mensual que recibe un investigador en la institución donde presta sus servicios. La compensación será de hasta USD 200 mensuales para el investigador principal, USD 150 para investigadores y USD 80 para becarios;

b. Capacitación corta duración (exterior);

c. Contratación consultorías o entrenamiento de personal de la empresa (pasantías, cursos, seminarios);

d. Equipos menores no directamente asociados a producción de rutina;

e. Equipos para pruebas, ensayos o de laboratorio;

f. Software especializado;

g. Material bibliográfico;

h. Materiales e insumos;

i. Instalaciones y/o medidas de protección ambiental y laboral;

j. Servicios técnicos y de mantenimiento asociados al proyecto; y,

k. Costos de protección de propiedad intelectual.

CONTRATO DE INTERMEDIACIÓN DE TRABAJO

Reglamento De Tercerizadoras, Decreto Ejecutivo 2166, publicado en el Registro Oficial 442 de 14 de Octubre de 2004

NORMAS CONTRACTUALES (TERCERIZACIÓN)

Art. 1.- Prestaciones admitidas.- La prestación de servicios de intermediación laboral a través de las sociedades conocidas como tercerizadoras es válida para la contratación de personal para servicios temporales, complementarios y de duración indefinida. Entiéndese que la relación laboral directa del contratado en las modalidades indicadas es con la intermediaria laboral o tercerizadora.

Art. 2.- Objeto exclusivo.- Los servicios de tercerización deben ser prestados por sociedades que tengan como objeto exclusivo la prestación de estos servicios. Se exceptúa los servicios de tercerización que se puedan prestar en el sector agrícola rural que podrán ser dados por personas naturales.

La sociedad o persona natural intermediaria laboral no estará vinculada de manera alguna a la empresa usuaria y deberá cumplir el registro exigido en este decreto ejecutivo.

Para efectos de estas normas, empresa usuaria es la persona natural o jurídica que utilice los servicios de las sociedades de provisión de servicios de intermediación laboral o tercerización.

Art. 3.- Obligación de contrato escrito.- La relación entre la empresa usuaria y la sociedad de servicios de tercerización será obligatoriamente establecida mediante contrato escrito siempre de carácter civil o mercantil.

Art. 4.- Protección de los derechos colectivos.- El Estado garantiza el derecho de libre organización de los trabajadores de las sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras y su libre desenvolvimiento conforme a la ley.

Modalidades Sociedades de Servicios Temporales

Art. 6.- Definición.- Las sociedades de servicios temporales de tercerización son las que asignan trabajadores a una empresa o persona natural usuaria para cumplir las labores de naturaleza eventual, ocasional, de temporada o por horas, labores definidas en el artículo 17 del Código de Trabajo.

Art. 7.- Dirección y control.- La sociedad de servicios temporales de tercerización, en forma conjunta con la empresa usuaria, determinará el sistema de dirección, control y supervisión del personal, lo que constará en el respectivo contrato civil o mercantil de prestación de servicios temporales de tercerización.

Sociedades de Servicios Complementarios

Art. 8.- DEFINICIÓN.- Las sociedades de servicios de tercerización complementarios son las que brindan servicios permanentes u ocasionales en actividades no vinculadas a la actividad principal de la empresa usuaria a través de la asignación de sus trabajadores. Están incluidas las que prestan servicios que requieren de un alto nivel de conocimientos técnicos, científicos o particularmente calificados.

Constituye actividad principal de la empresa usuaria todas las tareas, procesos o funciones cuya realización es sustancial al giro del negocio o contribuyen de forma decisiva a la producción de los bienes o a la prestación de servicios que ésta realiza y sin cuya ejecución se afectaría el normal desarrollo de sus actividades.

Constituyen actividades complementarias, entre otras, las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería, mantenimiento, limpieza y otros servicios de apoyo.

Derechos Laborales

Art. 9.- OBLIGACIÓN.- Una empresa usuaria puede contratar a una sociedad de servicios de tercerización, para que ésta le provea de trabajadores por tiempo indefinido, en forma parcial o total, para cumplir su actividad principal.

Los trabajadores tercerizados no excederán del 75% de la totalidad de los trabajadores de la empresa usuaria. Un mínimo del 25% de los trabajadores mantendrán relación de dependencia directa con la empresa usuaria y constarán en el respectivo rol de pagos y planillas del IESS.

La sociedad de servicios de tercerización será responsable del pago de todos los beneficios legales que corresponda a sus trabajadores y requerirá a la empresa usuaria los valores correspondientes.

El honorario que se solicite a la empresa usuaria por parte de la empresa de servicio de tercerización para pagar la remuneración a sus trabajadores, será igual al que efectivamente reciba el trabajador tercerizado, salvo los descuentos legales como aportes personales al IESS, impuesto a la renta u órdenes judiciales.

Art. 11.- EXTENSIÓN DE DERECHOS.- Los trabajadores tercerizados no podrán recibir remuneraciones menores a las fijadas como mínimas básicas unificadas para cada sector. De no existir la remuneración sectorial su remuneración no podrá ser menor a la mínima básica unificada establecida por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 12.- GARANTÍA.- Las sociedades de intermediación laboral o tercerizadoras rendirán a favor de la empresa o persona natural usuaria una garantía suficiente que asegure el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de sus trabajadores asignados.

Art. 14.- UTILIDADES.- Para el pago de utilidades de los trabajadores tercerizados se estará a lo dispuesto en el Art. 100 del Código del Trabajo, y a las disposiciones legales pertinentes.

Art. 15.- OBLIGACIÓN.- Las empresas usuarias que contraten con sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerización están obligadas a solicitar a éstas la constancia de su registro vigente en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos, debiendo conservar copia del mismo mientras dure el contrato que las vincule.

Responsabilidad Laboral Solidaria

Art. 10.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- En virtud de lo que determina el ordinal 11 del Art. 35 de la Constitución Política de la República, la empresa usuaria en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que correspondan a los trabajadores tercerizados con relación a las empresas de intermediación laboral. La responsabilidad laboral implicará el cumplimiento de las obligaciones y beneficios legales contenidos en el Código del Trabajo y en la Ley General de Seguridad Social.

El empleador solidario ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por éste a nombre de la intermediaria laboral.

Art. 13.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- Los trabajadores tercerizados podrán demandar el pago de sus derechos a los empleadores o representantes de la sociedad de intermediación laboral o tercerizadora, en virtud de la solidaridad establecida en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Contenido Del Contrato

Art. 16.- CONTENIDO DEL CONTRATO.- En el contrato de prestación de servicios que celebren las sociedades de servicio de tercerización con las empresas usuarias se incluirá, entre otras cláusulas, las siguientes:

1. Descripción de las labores a realizar por el personal asignado.
2. Indicación si el contrato es para la modalidad de trabajo temporal, complementario o de duración indefinida.
3. Cláusula expresa que establezca el derecho de repetición a favor de la empresa usuaria.
4. Cláusulas acordadas por las partes que no podrán contradecir las normas legales vigentes ni las del presente decreto ejecutivo.

   Se agregarán los contratos inscritos de los trabajadores asignados y la garantía de fiel cumplimiento de las obligaciones laborales.

   Una copia del contrato debidamente firmado se depositará en el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos dentro de los treinta días siguientes al de su firma.

Prohibiciones

Art. 21.- PROHIBICIONES PARA LAS SOCIEDADES DE SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL O TERCERIZADORAS.- No podrán ser socios, gerentes, representantes legales o administradores de sociedades de servicios de intermediación laboral o tercerizadoras las personas que sean socios, gerentes, representantes legales o administradores de las empresas usuarias que las contraten o que tengan un cliente único.

En caso de incumplimiento a lo dispuesto en el presente artículo la sociedad de servicios de tercerización perderá su registro en forma inmediata y será clausurada definitivamente.

Eliminada el registro de la sociedad de servicios de tercerización por incumplimiento del presente artículo, la empresa usuaria asumirá la contratación de los trabajadores tercerizados en forma indefinida cumpliendo con todas las obligaciones laborales y del IESS a favor de estos trabajadores.

Art. 22.- PROHIBICIÓN DE COBRO.- Las sociedades de servicios de intermediación laboral o de tercerización reguladas por este decreto ejecutivo, no podrán cobrar valor alguno a los trabajadores por la contratación de sus servicios o ubicación en una empresa usuaria.

Sanciones

Art. 23.- INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES.- El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto ejecutivo será sancionado por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos conforme lo dispone el artículo 626 del Código de Trabajo, por cada trabajador afectado, debiendo adicionalmente ordenar a los infractores la solución inmediata del incumplimiento. La reincidencia podrá ser motivo para la cancelación del registro por resolución del Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Art. 24.- VERIFICACIONES.- El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos está facultado para practicar todas las verificaciones que aseguren el cumplimiento de las normas establecidas en el presente decreto ejecutivo. Las empresas involucradas, empresa usuaria y sociedad de servicios de tercerización, están obligadas a proporcionar toda la información que se requiera y a permitir las inspecciones que el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos disponga.

Concordancias

Reglamento a Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Decreto Ejecutivo 2474, publicado en el Registro Oficial Suplemento 505 de 17 de Enero de 2005

Art. 25.- Contratos de tercerización.- Los contratos de tercerización o intermediación de servicios, podrán ser celebrados por la autoridad nominadora de las instituciones señaladas en el artículo 1 de este reglamento, por excepción y previo informe favorable de las UARHs.

El informe de las UARHs deberá versar acerca del acatamiento de la normativa de prestación de servicios de intermediación laboral o tercerización, presupuestaria y de contratación pública; y, verificar el cumplimiento, por parte de las tercerizadoras de las disposiciones legales en materia laboral, tributaria, societaria y demás que rijan para cada caso, garantizando los derechos establecidos para los trabajadores en el artículo 35 de la Constitución Política.

Normas de Austeridad y Control del Gasto Público, Decreto Ejecutivo 2568, publicado en el Registro Oficial 534 de 1 de Marzo de 2005

Art. 7.- De los Contratos con Empresas Tercerizadoras.- Prohíbese la contratación de personal a través de empresas tercerizadoras para la ejecución de labores regulares y permanentes, directamente vinculadas con la actividad principal de cada entidad.

En casos de imprescindible necesidad, las máximas autoridades de las instituciones y entidades señaladas en el artículo primero de este decreto, podrán autorizar la celebración de contratos de servicios a través de empresas de tercerización o intermediación de personal, siempre y cuando se cumpla con lo que dispone la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y su reglamento, y el Decreto Ejecutivo Nro. 2166, "Normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización"; así como con toda la normativa laboral y de contratación pública vigente, previa expresa calificación de imprescindible necesidad por parte de la Secretaría General de la Administración Pública.

Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades, Decreto Ejecutivo 3603, publicado en el Registro Oficial 27 de 21 de Febrero de 2003

Art. 7.- MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS: El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos observará y hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de las Normas de Organización Internacional del Trabajo - OIT, ratificadas por el Ecuador sobre la Readaptación Profesional para las personas con discapacidad. Además, asumirá las siguientes responsabilidades:

1. Crear servicios de rehabilitación profesional, formación y capacitación profesional para personas con discapacidad, de conformidad con sus necesidades, aptitudes y destrezas y con los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

2. Desarrollar programas y servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad, teniendo en cuenta las capacidades, preparación, realidad del entorno e intereses del beneficiario.

3. Establecer medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral; podrán consistir en subvenciones o préstamos para adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación, establecerse como trabajadores autónomos, promoción de microempresas, de cooperativas y otras alternativas.

4. El Ministerio de Trabajo, el SECAP y el Consejo Nacional de Capacitación, deberán adoptar medidas para proporcionar servicios de capacitación, formación profesional y otros, para que las personas con discapacidad puedan obtener, conservar un empleo y promoverse en el mismo. En lo posible, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias.

5. Desarrollar programas para aquellas personas con discapacidad que no pueden de manera provisional o definitiva, ejercer una actividad laboral en condiciones habituales; para dicho efecto implementarán centros especiales de empleo.

6. Realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajos sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de rehabilitación profesional. 7. Organizar servicios de rehabilitación profesional e inserción laboral a nivel urbano, urbano - marginal y rural, que se realizará con la participación de la comunidad, y en particular con los representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de las personas con discapacidad, sus familiares y las organizaciones de y para personas con discapacidad.

8. Capacitar al personal involucrado en programas de rehabilitación profesional y de formación y capacitación laboral regular.

9. Incorporar en los permisos de funcionamiento que el Ministerio de Trabajo otorga a empresas de intermediación laboral y de tercerización de la contratación de personal, la inclusión de la población con discapacidad a sus servicios.

10. Organizar y desarrollar programas de empleo protegido, empleo con apoyo, talleres de producción autogestionarios, microempresas, cooperativas y otras similares para personas con discapacidad que no puedan obtener o conservar un empleo en un medio ordinario de trabajo, o como etapa previa a la integración laboral.

11. Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral, en la empresa en que el trabajador presente la enfermedad profesional o hubiere sufrido el accidente de trabajo.

12. Fomentar la cooperación internacional en temas laborales, especialmente con la OIT, para capacitación de recursos humanos, asesoramiento, financiamiento e implementación de programas de inserción laboral de personas con discapacidad.

13. Establecer programas de higiene laboral que favorezcan las condiciones de salud de los trabajadores en su sitio laboral, para prevenir los riesgos del trabajo y enfermedades del trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y los institutos de Seguridad Social públicos y privados del Ecuador.

14. Fomentar y apoyar la participación de las organizaciones empresariales, sindicales y las organizaciones no gubernamentales de y para personas con discapacidad en materia de rehabilitación e inserción laboral.

15. Realizar campañas de información y sensibilización para empresarios, sindicatos, ONG's y población en general relativa al empleo de las personas con discapacidad.

16. Coordinar con la División de Educación Especial para realizar las acciones en formación ocupacional en las instituciones de educación especial.

17. Establecer periódicamente las posibles fuentes de trabajo a través de las gestiones propias o de terceros y determinar los perfiles de capacitación.

18. Preparar, de conformidad con la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal, las acciones que se realizarán y presupuestar los recursos necesarios para la ejecución de las mismas, a fin de que éstos puedan incorporarse oportunamente en la pro forma presupuestaria del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Previamente deberá ser conocida y discutida en la Comisión Técnica del CONADIS.

19. Defender los derechos al trabajo de las personas con discapacidad.

Reglamento De Las Oficinas Privadas De Colocaciones, Decreto Ejecutivo 1232, Publicado En El Registro Oficial 285 De 27 De Marzo De 1998

Art. 1.- Para efectos del presente Reglamento, entiéndese por Oficina Privada de Colocaciones:

Los servicios que ofrecen las personas naturales o jurídicas, cualquiera que sea su denominación, que con fines de lucro se dedican a la promoción o intermediación del empleo, para formalizar un contrato de trabajo directo entre empleadores y trabajadores, o que actúan en calidad de empleadores, para brindar servicios de personal a terceras personas.

Absolución de Consultas de Procuraduría General del Estado, Resolución de la Procuraduría General del Estado 34, publicado en el Registro Oficial 75 de 4 de Agosto de 2005

Tercerización

Entidad Consultante: Petroindustrial.

Consulta:

Si el Decreto Ejecutivo No. 2166 que contiene las normas que deben observarse en la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización, es de aplicación obligatoria en PETROINDUSTRIAL, empresa filial de PETROECUADOR.

Pronunciamiento:

A PETROECUADOR y a sus empresas filiales sí le son aplicables las disposiciones contenidas en el Decreto Ejecutivo No. 2166, que contiene las normas que deben observarse para la prestación de servicios de intermediación laboral conocida como tercerización, habida cuenta que dicho cuerpo normativo deriva de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, cuerpo legal que, por expreso mandato de sus artículos 3 y 102, es de observancia obligatoria para todas las entidades y empresas del sector público determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, entre las que se cuentan, cabalmente, a PETROECUADOR y a sus empresas filiales.

OFICIO P.G.E. 17186 de 10-6-2005.
Gaceta Judicial. Año CIII. Serie XVII. No. 8. Página 2542,

Quito, 22 de agosto de 2001,

Jurisprudencia

Gaceta Judicial. Año XVII. N8. Página 2542, Quito, 22 de Agosto del 2001, CONTRATO LABORAL POR MEDIO DE INTERMEDIARIO

La disposición constitucional del numeral 11 del Art. 35 tiende a impedir el abuso de ciertos empleadores que a través del sistema de intermediación o el de contratación simulada, procuran excluirse de las responsabilidades que les asigna la legislación laboral, de naturaleza eminentemente protectora de los trabajadores y convertir al trabajo humano en una mercancía, olvidando que esta última concepción utilitarista repugna a la conciencia social y jurídica de la humanidad, lo que ha motivado expresas manifestaciones de censura, tanto en el Tratado de Versalles (1919) como en la Declaración de la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo efectuada en Filadelfia (1944) y en la doctrina social de la Iglesia Católica, imputándoles solidaridad por los resultados del contrato de trabajo.

Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. Página 4334, Quito, 11 de Febrero de 2004, INTERMEDIACIÓN LABORAL

Pese a que en el contrato de intermediación, suscrito entre la Empresa Tercerizadora demandada y la trabajadora se ha estipulado que cualquier reclamación entre los trabajadores que realizan el servicio y la municipalidad, se endosa a la empresa intermediaria, tal estipulación no tiene efecto jurídico legal de conformidad con la expresa disposición del numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Policía del Estado que dispone la responsabilidad solidaria de quien recibe el servicio.

CAPÍTULO 4

Este Capítulo se refiere al trabajo de los menores de edad, el problema fundamental de la normativa de los menores trabajadores es la multiplicidad de ordenamientos legales que regulan esta materia, lo cual crea una dispersión de normativa y por tanto la subjetividad de su aplicación.

Lo cual da lugar a un grado extremo de inseguridad jurídica para los menores de edad trabajadores que son un porcentaje importante dentro de la fuerza laboral.

A pesar de los esfuerzos internacionales y nacionales para erradicar las peores formas de trabajo infantil y de incorporar protecciones legales a los menores trabajadores, es claro que no se encuentran debidamente amparados en lo relativo a capacidad, edades para el trabajo conjugadas con los tipos de trabajo, autorización para trabajar, tipos de contratos de trabajo aplicables, labores que les son prohibidas y duración de las jornadas.

El capítulo cuatro también trata de la capacidad que otorga la ley para contratar, así como a los efectos que surgen de un acto contractual, y a las regulaciones tanto para empleadores como trabajadores/as, los riesgos del trabajo, las divergencias que podrían surgir de la relación laboral.

Se sistematizan los derechos considerados como exclusivos de los trabajadores, así como de la responsabilidad solidaria de los empleadores.

NORMAS GENERALES DEL CONTRATO

Trabajo De Menores

Art. 134.- Autorización para el trabajo de menores.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los menores de quince años, con excepción de lo dispuesto en los capítulos "Del servicio doméstico" y "De los aprendices".

Con todo, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, podrá autorizar el trabajo de los menores comprendidos entre los catorce y los quince años, conforme a lo establecido en el artículo 82 del Código de la Niñez y de la Adolescencia, siempre que se acredite que han completado el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley o que asisten a escuelas nocturnas, ateneos obreros o a algún plantel de enseñanza primaria.

Esta autorización será concedida sólo cuando se compruebe que el menor tiene evidente necesidad de trabajo para proveer a su propia sustentación, a la de sus padres o ascendientes con quienes viva y que estuvieren incapacitados para el trabajo, o a la de sus hermanos menores que se encontraren en igual situación.

El empleador está obligado a obtener del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia la autorización escrita que le faculte ocupar los servicios del menor de quince años y mayor de catorce. Si no lo hiciere, quien represente al menor, cualquiera que fuere la edad de éste, podrá reclamar la remuneración íntegra que corresponda a un trabajador mayor de edad, por similares servicios, si la asignada hubiere sido inferior.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia llevará un registro de tales autorizaciones y, bajo pena de destitución, remitirá a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, copia del acta correspondiente.

Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela.- Los empleadores que contrataren menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción primaria, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

Art. 136.- Límite de la jornada de trabajo de los adolescentes.- Prohíbese el trabajo por más de seis horas diarias y de treinta semanales a los adolescentes.

Art. 137.- Prohibición de trabajo nocturno para menores.- Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad.

Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

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

2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y

4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas o insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial, como en los casos siguientes:

a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;

b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;

c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;

d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos; e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas y cabrias;

f) Los trabajos subterráneos o en canteras;
g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;
h) El manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
i) La fundición de vidrio y de metales;
j) El transporte de materiales incandescentes;
k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas; y,
l) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.

Corresponde al inspector del trabajo informar a la Dirección Regional del Trabajo sobre los trabajos o industrias que deben considerarse en tal situación, bajo pena de destitución.

Art. 139.- Límites máximos de carga para mujeres y menores.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes:

LIMITES MÁXIMOS DE CARGA	LIBRAS
Varones hasta 16 años	35
Mujeres hasta 18 años	20
Varones de 16 a 18 años	50
Mujeres de 18 a 21 años	25
Mujeres de 21 años o más	50

Art. 140.- Trabajos subterráneos.- Los trabajos subterráneos a que se refiere la letra f) del numeral 4 del artículo 138 de este Código, incluyen todos los realizados en cualquier mina o cantera de propiedad pública o privada dedicada a la excavación de substancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en dichos trabajos.

Art. 146.- Prohibición de laborar a bordo de barcos de pesca.- Los menores de quince años no podrán prestar servicios a bordo de ningún barco de pesca. Sin embargo, y previa autorización del Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, dichos menores podrán tomar parte, ocasionalmente, en actividades a bordo de barcos de pesca, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades no sean nocivas para su salud o su desarrollo normal; no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a los centros educacionales, y no tengan como objeto beneficio comercial.

Se entenderá por barco de pesca toda embarcación, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada que se dedique a la pesca marítima en agua salada.

Art. 148.- Sanciones.- Las violaciones a las normas establecidas en los artículos del 139 al 147 inclusive, serán sancionadas con multas que serán impuestas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, impuestas por el Director Regional del Trabajo, según el caso, y previo informe del inspector del trabajo respectivo.

Art. 149.- Accidentes o enfermedades de menores atribuidos a culpa del empleador.- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

Art. 150.- Días en que es prohibido trabajar.- Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio.

Art. 151.- Inspección por las autoridades.- Las autoridades de trabajo y el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los menores de edad y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectivas.

Art. 156.- Otras sanciones.- Salvo lo dispuesto en el artículo 148 de este Código, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres y menores serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará si hubiere reincidencia.

El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados.

La policía cooperará con el inspector del trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

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

Concordancias

Código de la Niñez y Adolescencia

Art. 81.- Derecho a la protección contra la explotación laboral.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbre, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación.

Art. 82.- Edad mínima para el trabajo.- Se fija en quince años la edad mínima para todo tipo de trabajo, incluido el servicio doméstico, con las salvedades previstas en este Código, más leyes e instrumentos internacionales con fuerza legal en el país.
La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, no libera al patrono de cumplir con las obligaciones laborales y sociales que le impone la relación de trabajo.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, de oficio o a petición de cualquier entidad pública o privada, podrá autorizar edades mínimas por sobre la señalada en el inciso anterior, de conformidad con lo establecido en este Código, la ley y en los instrumentos internacionales legalmente ratificados por el Ecuador.

Art. 83.- Erradicación del trabajo infantil.- El Estado y la sociedad deben elaborar y ejecutar políticas, planes, programas y medidas de protección tendientes a erradicar el trabajo de los niños, niñas y de los adolescentes que no han cumplido quince años. La familia debe contribuir al logro de este objetivo.

Art. 84.- Jornada de trabajo y educación.- Por ningún motivo la jornada de trabajo de los adolescentes podrá exceder de seis horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana; y se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

Los progenitores del adolescente que trabaja, los responsables de su cuidado, sus patronos y las personas para quienes realizan una actividad productiva, tienen la obligación de velar porque terminen su educación básica y cumplan sus deberes académicos.

Art. 85.- Registro de adolescentes trabajadores.- El Ministerio de Trabajo llevará un registro de los adolescentes que trabajan por cantones, debiendo remitir la información periódicamente a los concejos cantonales de la Niñez y Adolescencia.

El reglamento establecerá la forma de llevar dicho registro y los datos que deben registrarse.

Art. 86.- Excepción relativa a los trabajos formativos realizados como prácticas culturales.- La limitación de edad señalada en el artículo 82 no se aplicará a los trabajos considerados como prácticas ancestrales formativas, siempre que reúnan las siguientes condiciones.

1. Que respeten el desarrollo físico y psicológico del adolescente, en el sentido de asignárseles solamente tareas acordes con sus capacidades y etapa evolutiva;

2. Que contribuyan a la formación y desarrollo de las destrezas y habilidades del adolescente;

3. Que transmitan valores y normas culturales en armonía con el desarrollo del adolescente; y,

4. Que se desarrollen en el ámbito y beneficio de la comunidad a la que pertenece el adolescente o su familia.

Art. 87.- Trabajos prohibidos.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes:

1. En minas, basurales, camales, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

2. En actividades que implican la manipulación de substancias explosivas, psicotrópicas, tóxicas, peligrosas o nocivas para su vida, su desarrollo físico o mental y su salud;

3. En prostíbulos o zonas de tolerancia, lugares de juegos de azar, expendio de bebidas alcohólicas y otros que puedan ser inconvenientes para el desarrollo moral o social del adolescente;

4. En actividades que requieran el empleo de maquinaria peligrosa o que lo 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 las demás actividades prohibidas en otros cuerpos legales, incluidos los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador; y,

7. En hogares cuyos, miembros tengan antecedentes como autores de abuso o maltrato.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia determinará las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o riesgoso que están prohibidos para los adolescentes, tomando en cuenta su naturaleza, condiciones y riesgo para su vida e integridad personal, salud, educación, seguridad y desarrollo integral.

Art. 88.- Formas del contrato de trabajo.- El contrato individual de trabajo de los adolescentes se celebrará por escrito y se registrará en el Municipio y en la Inspección del Trabajo de la respectiva jurisdicción.

El patrono tiene la obligación de registrar el contrato de trabajo en el plazo de treinta días, sin perjuicio del derecho del adolescente para solicitar por si mismo dicho registro.

A falta de contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, incluso el juramento deferido.
Siempre que una persona se beneficie del trabajo de un adolescente; se presume, para todos los efectos legales, la existencia de una relación laboral.

Art. 89.- Derechos laborales y sociales.- Los adolescentes que trabajan bajo relación de dependencia, disfrutan de todos los derechos y beneficios, individuales y colectivos, que contemplan las leyes laborales, de seguridad social y educación; más los derechos específicos contemplados en el presente Código.

Art. 90.- De los aprendices.- En los contratos de aprendizaje constará una cláusula sobre los mecanismos de transferencia al adolescente, de los conocimientos del oficio, arte o forma de trabajo. Estos contratos no durarán más de dos años, en el caso del trabajo artesanal, y seis meses, en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo.

Los patronos garantizarán especialmente el ejercicio de los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices.
En ningún caso la remuneración del adolescente aprendiz será inferior al 80% de la remuneración que corresponde al adulto para este tipo de trabajo, arte u oficio.

Art. 91.- Trabajo doméstico.- Los adolescentes que trabajen en el servicio doméstico tendrán los mismos derechos y garantías que los adolescentes trabajadores en general.

El patrono velará por la integridad física, psicológica y moral del adolescente y garantizará sus derechos a la alimentación, educación, salud, descanso y recreación.

Art. 92.- Trabajo formativo.- Los niños, niñas y adolescentes podrán realizar actividades de formación que incorporen al trabajo como un elemento importante en su formación integral. Estas actividades deberán realizarse en condiciones adecuadas para su edad, capacidad, estado físico y desarrollo intelectual, respetando sus valores morales y culturales, sus derechos al descanso, recreación y juego.

Los programas que incorporen al trabajo con la finalidad señalada en este artículo, darán prioridad a las exigencias pedagógicas relacionadas con el desarrollo integral del niño, niña o adolescente, por sobre los objetivos productivos.

Art. 93.- Trabajo por cuenta propia.- Los municipios otorgarán, en sus respectivas jurisdicciones, los permisos para que los adolescentes que hayan cumplido quince años ejerzan actividades económicas por cuenta propia, siempre que no sean de aquellas consideradas como perjudiciales

o nocivas o que se encuentren prohibidas en este u otros cuerpos legales. Cada Municipio llevará un registro de estas autorizaciones y controlará el desarrollo de las actividades autorizadas a los adolescentes.

Los adolescentes autorizados de conformidad con el inciso anterior, recibirán del Municipio un carnet laboral que les proporcionará los siguientes beneficios: acceso gratuito a los espectáculos públicos que determine el reglamento, acceso preferente a programas de protección tales como comedores populares, servicios médicos, albergues nocturnos, matrícula gratuita y exención de otros pagos en los centros educativos fiscales y municipales.

El Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia dictará el Reglamento para la emisión del carnet laboral y la regulación de los beneficios que otorga.

Art. 94.- Medidas de protección.- En los casos de infracción a las disposiciones del presente título, los jueces y autoridades administrativas competentes podrán ordenar una o más de las siguientes medidas de protección a favor de los niños, niñas y adolescentes afectados, sin perjuicio de las demás contempladas en este Código:

1. La orden de separar al niño, niña o adolescente de la actividad laboral;

2. La inserción del niño, niña o adolescente y/o su familia, en un programa de protección; y,

3. La separación temporal del medio familiar del niño, niña, adolescente o agresor, según sea el caso.

Se adoptarán las providencias necesarias para que la aplicación de estas medidas no afecte los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes, más allá de las restricciones inherentes a cada una de ellas; y para asegurar el sustento diario del niño, niña o adolescente, de una manera compatible con su derecho a una vida digna.

Art. 95.- Sanciones aplicables por violación a las disposiciones referentes al trabajo.- La violación de las prohibiciones contenidas en este título, será reprimida con una o más de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las contempladas en otros cuerpos legales:

1. Amonestación a los progenitores o a las personas encargadas del cuidado del niño, niña o adolescente; y a quienes los empleen o se beneficien directamente con su trabajo;

2. Multa de cincuenta a trescientos dólares, si los infractores son los progenitores o responsables del cuidado del niño, niña o adolescente;

3. Multa de doscientos a mil dólares, si se trata del empleador o cualquier persona que se beneficie directa o indirectamente del trabajo del niño, niña o adolescente; y,

4. Clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo, en caso de reincidencia.

QUIENES PUEDEN CONTRATAR

Art. 35.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse.

Art.36. Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.
El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

TRIPLE REITERACIÓN:
No es obligación del trabajador saber cual es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.

Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3241. Fallos II-A, II-B, II-C.

La responsabilidad solidaria que consagra el Art. 36 del Código del Trabajo permite al trabajar demandar a aquel que ejerce funciones de dirección y administración y no necesariamente al representante legal.
Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3254. Fallos VII-A, VII-B, VII-C.

El trabajador puede dirigir la demanda en contra de quien ejerce funciones de dirección y administración; no sólo contra el representante legal.
Ver Gaceta Judicial. Año 1998. Mayo - Agosto. Serie XVI. No. 12. Pág. 3270. Fallos IV-A, IV-B, IV-C..

Concordancias

Código Civil

Art. 1462.- Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces.

Art. 1463.- Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito.

Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución.
Son también incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes.
Además de estas incapacidades hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos.

Art. 1464.- Lo que una persona ejecuta a nombre de otra, estando facultada por ella o por la ley para representarla, surte respecto del presentante iguales efectos que si hubiese contratado él mismo.

Código de la Niñez y Adolescencia

Art. 65.- Validez de los actos jurídicos.- La capacidad jurídica respecto a los actos celebrados por niños, niñas y adolescentes se estará a lo provisto en el Código Civil, a excepción de los siguientes casos:

1.- Los actos y contratos de los adolescentes que no han cumplido quince años, son relativamente nulos sin perjuicio de la validez que la ley confiera para la celebración de determinados actos…

Código de Comercio

Art. 117.- Factor es el gerente de una empresa o establecimiento mercantil o fabril, o de un ramo de ellos, que administra por cuenta del dueño.

Art. 129.- En las operaciones que ejecutaren expresarán, los factores y dependientes, que contratan a nombre de sus principales; y en los documentos que suscribieren, pondrán antes de la firma que obra por poder.

Art. 130.- Obrando en la forma que indica el artículo precedente, los factores y dependientes obligan a sus principales al cumplimiento de los contratos que celebren, sin quedar ellos personalmente obligados; sin perjuicio de lo dispuesto en el Código del Trabajo.

Ley de Compañías

Art. 252.- La Superintendencia de Compañías no aprobará la constitución de una compañía anónima si del contrato social no apareciere claramente determinado quien o quienes tienen su representación judicial y extrajudicial. Esta representación podrá ser confiada a directores, gerentes, administradores u otros agentes. Si la representación recayere sobre un organismo social, éste actuará por medio de un presidente.

EFECTOS Y REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Art. 37.- Regulación de los contratos.- Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

Art. 232.- Efectos del contrato colectivo.- La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Concordancias

Art. 241.- Suspensión temporal de los contratos colectivos.- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

Ley de Minería

Art. 138.- Materia y efectos del contrato.- En los contratos de operación minera el contratista invertirá sus propios recursos, a su exclusiva cuenta y riesgo, suministrando todo el capital y tecnología necesarios y realizando los trabajos especificados en el contrato, a cambio de una remuneración o participación porcentual en la producción o en los resultados. El contratante mantiene inalterable su derecho minero y las obligaciones contraídas frente al Estado o con terceros.

RIESGOS DEL TRABAJO

Art. 38.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal. estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código. siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Art. 347.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.
Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

Concordancias

Constitución Política de la República

Art. 35, Num. 11.- Sin perjuicio de la responsabilidad la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

Ley de Seguridad Social

Art. 94.- Responsabilidad patronal.- Si por culpa de un patrono el IESS no pudiere conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que fueran reclamadas y a las que habrían podido tener derecho, o si resultaren disminuidas dichas prestaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, este será responsable de los perjuicios causados al asegurado o a sus deudos, responsabilidad que el Instituto hará efectiva mediante la coactiva.

El IESS concederá tales prestaciones, en la parte debida a la omisión o culpa del empleador, solamente cuando se haga efectiva la responsabilidad de éste, a menos que el patrono rinda garantía satisfactoria para el pago de lo que debiere por aquel concepto.

Art. 158.- Responsabilidad patronal por riesgos del trabajo.- El patrono que, en cumplimiento de esta Ley, hubiere asegurado a los trabajadores al IESS y se hallen bajo su servicio, se les pagará el cien por ciento (100%) de su remuneración el primer mes, y si el período de recuperación fuera mayor a éste, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo. Pero si éstos se produjeren por culpa grave del patrono o de sus representantes,

y diere lugar a indemnización según la legislación común, el Instituto procederá a demandar el pago de esa indemnización, la que quedará en su favor hasta el monto calculado de las prestaciones que hubiere otorgado por el accidente o enfermedad, debiendo entregar a los beneficiarios el saldo, si lo hubiere.

REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO, Resolución del Consejo Superior del IESS 741, publicado en el Registro Oficial 579 de 10 de Diciembre de 1990, si bien todo el reglamento es pertinente, es necesario resaltar la importancia de los siguientes artículos:

Art. 1.- Para efectos de la concesión de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, establecidas en el Estatuto, se considera accidente de trabajo:

a) El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de el con ocasión o como consecuencia del mismo.

b) El que ocurriere en la ejecución de órdenes del empleador o por comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.

c) El que ocurriere por la acción de terceras personas o por acción del empleador o de otro trabajador durante la ejecución de las tareas y que tuviere relación con el trabajo.

d) El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.

e) El que ocurriere con ocasión o como consecuencia del desempeño de actividades gremiales o sindicales de organizaciones legalmente reconocidas o en formación.

Art. 10.- Las prestaciones por accidente de trabajo se concederán desde el primer día de labor, para lo cual el trabajador accidentado deberá estar registrado en el IESS mediante el respectivo Aviso de Entrada, como dependiente de la actual empresa empleadora, o constar en las planillas de aportes.
En caso de que el empleador no hubiere enviado al IESS el aviso de Entrada, o el trabajador no estuviere registrado, y se comprobare el derecho a la afiliación del trabajador accidentado, este tendrá derecho a las prestaciones correspondientes, pero su valor será cobrado al empleador de acuerdo con las normas para calcular la Responsabilidad Patronal en el Seguro de Riesgos del Trabajo.

Art. 11.- Para el caso de los trabajadores autónomos y voluntarios que se afiliaren al IESS, las prestaciones por accidentes de trabajo se concederán cualquiera sea el tiempo de imposiciones, para lo cual así mismo, deberán estar registrados y al día en el pago de sus obligaciones económicas con la Institución. Las regulaciones pertinentes se establecerán en forma específica para cada grupo de trabajadores autónomos.

Art. 12.- Las prestaciones por enfermedad profesional se otorgarán a los asegurados que hubieren cubierto por lo menos seis imposiciones mensuales obligatorias.

En los casos en que el patrono no lo hubiere afiliado o no pagare los aportes, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones por parte del IESS, y el Instituto ejercerá las acciones correspondientes contra el empleador, conforme a lo establecido en el Art. 57 del presente Reglamento.

Art. 13.- Las indemnizaciones por incapacidad permanente parcial del Seguro de Riesgos del Trabajo, se percibirán sin perjuicio de la renta de jubilación por vejez, previo el cumplimiento de los requisitos estatutarios y reglamentarios exigidos para cada una de estas prestaciones.

En igual forma los militares retirados y jubilados que hubieren reingresado al régimen del Seguro Social Obligatorio y sufrieren incapacidades por riesgos del trabajo, percibirán las indemnizaciones correspondientes por incapacidad permanente parcial, sin perjuicio de su derecho a la pensión jubilar o de retiro.

Art. 14.- Para efectos de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales agudas se considerarán como accidentes de trabajo.

Art. 15.- Las incapacidades originadas en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales pueden tener los siguientes efectos:

1. Incapacidad Temporal
2. Incapacidad Permanente Parcial
3. Incapacidad Permanente Total
4. Incapacidad Permanente Absoluta
5. Muerte.

Art. 20.- El pago del subsidio en el Seguro de Riesgos del Trabajo cesa por las siguientes causas:

a) Por alta médica.
b) Por declaración de la incapacidad permanente, parcial, total o absoluta;

c) Por fallecimiento;

d) Por negarse el afiliado en forma reiterada a cumplir las prescripciones o tratamientos de los facultativos o por dificultar tal propósito; el pago se reanudará una vez que el afiliado modifique su actitud.

Art. 44.- Las empresas sujetas al régimen del IESS deberán cumplir las normas y regulaciones sobre prevención de riesgos establecidas en la Ley, Reglamento de Salud y Seguridad de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento de Seguridad e Higiene del Trabajo del IESS y las recomendaciones específicas efectuados por los servicios técnicos de prevención, a fin de evitar los efectos adversos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, así como también de las condiciones ambientales desfavorables para la salud de los trabajadores.

Art. 55.- Cuando de las Investigaciones realizadas por los organismos de prevención de riesgos del IESS, apareciere que el accidente o la enfermedad profesional se ha producido por inobservancia de las medidas preventivas establecidas en la Ley, Reglamentos y las ordenadas por las dependencias de Riesgos del trabajo, el asegurado tendrá derecho a las prestaciones correspondientes, pero su valor deberá ser cobrado al empleador de conformidad con las normas que rigen para los casos de responsabilidad patronal en el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Art. 56.- En los casos a que se refiere el Artículo anterior, el IESS otorgará de inmediato al asegurado o los derechohabientes las prestaciones que correspondan antes que se haga efectivo el cobro al patrono.

Riesgos del Trabajo notificará al empleador con el acuerdo respectivo concediéndole 10 días para que interponga su recurso ante la Comisión de Prestaciones.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente que se aplicará a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo teniendo como objetivo la prevención disminución o eliminación de los riesgos de trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, publicado en el Registro Oficial 565 de 17 de Noviembre de 1986

Es pertinente todo el Reglamento.

DIVERGENCIAS CONTRACTUALES

Art. 39.- En caso de divergencias entre empleador y trabajador sobre la remuneración acordada o clase de trabajo que el segundo debe ejecutar, se determinarán, una y otra, por la remuneración percibida y la obra o servicios prestados durante el último mes.

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

Concordancias

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

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

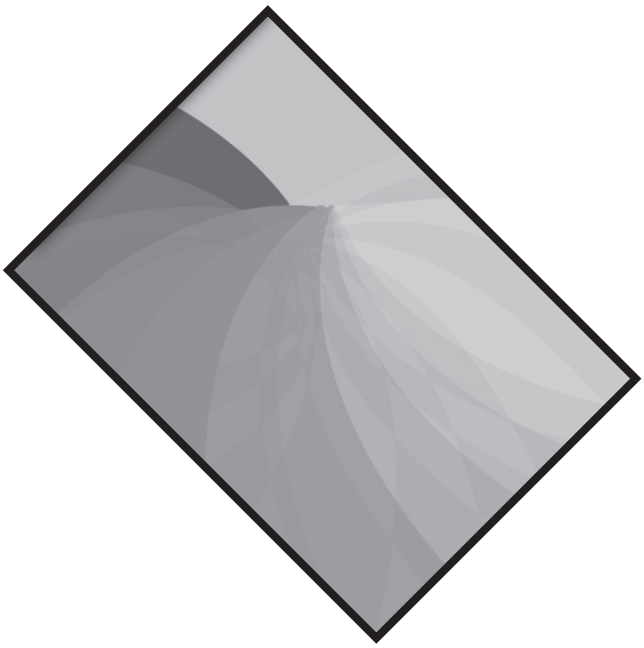
Art. 41.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.
Igual solidaridad, acumulativa y electiva, se imputará a los intermediarios que contraten personal para que presten servicios en labores habituales, dentro de las instalaciones, bodegas anexas y otros servicios del empleador.

Jurisprudencia

Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. Nro. 10. Pág. 106, Quito, 30 de Enero de 1942, DIVERGENCIA SOBRE LA REMUNERACIÓN:

Probada la relación laboral y la terminación intempestiva de la misma, no encontrándose probada en el juicio el monto de la remuneración mensual, base para la liquidación, procede liquidarla en juicio verbal sumario, una vez ejecutoriada la sentencia declarativa del derecho.

LIBRO II



DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS/ LAS TRABAJADORES/AS

CAPÍTULO 1

Las responsabilidades y derechos patronales, son materia contractual en todas las modalidades.

En esta línea pueden mencionarse las regulaciones que protegen, por ejemplo, las jornadas de trabajo, vacaciones y diverso tipo de beneficios salariales complementarios.

En el Capítulo, se sistematizan las disposiciones legales referidas a los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de trabajadores/as.

Se incluye la información legal sobre los diversos beneficios a los que tienen derecho las y los trabajadores: seguro social, fondos de reserva, la participación en las utilidades, la jubilación patronal, el derecho a disponer de guarderías, el tiempo de lactancia, la jornada legalmente establecida, los descansos obligatorios, los días libres por fiestas cívicas, las vacaciones anuales.

Se sistematizan las regulaciones para el régimen salarial, las formas de remuneración, los pagos adicionales (Décimo Tercero y Cuarto sueldos), la forma de calcularlos y cuando deben ser cancelados. Se describen los derechos y obligaciones que asisten a los empleadores.

El antecedente directo para calcular el ingreso económico del trabajador es la jornada de trabajo, por ello la importancia de su adecuada regulación, el tiempo efectivo de trabajo según la Constitución debe ser compensado en dinero por la labor que se realiza bajo relación de dependencia.

DE LA RELACIÓN LABORAL

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.
Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

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

a) El tiempo de servicio;
b) La clase o clases de trabajo; y,
c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

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

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

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

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.
El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

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

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

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

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

    Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

    Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

    En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.
    Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

    El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

    El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico;

multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo.- Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.- Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;

A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;

A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:
Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.
Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.

Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.

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

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

Los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio. sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es menor impúber estará el empleador obligado a darle instrucción primaria.

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

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

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

Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela.- Los empleadores que contrataren menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción primaria, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

Concordancias

Ley de Defensa Profesional de Artistas:

Art. 8.- Cuando la prestación de servicios del artista sea, en lugares distintos al de su residencia habitual, el empleador estará obligado a cumplir con las siguientes disposiciones:

a. Deberá hacerse un anticipo a la remuneración convenida, equivalente al 25%.

b. Garantizar los pasajes de ida y regreso, mediante la entrega de los comprobantes correspondientes.

c. Pagar los gastos de alimentación, alojamiento y transporte de los artistas y del equipaje artístico.

d. Sufragar además, los gastos de migración, si la prestación de servicios del artista fuere en el extranjero.

Reglamento de Seguridad Radiológica, Decreto Supremo 3640, publicado en el Registro Oficial 891 de 8 de Agosto de 1979:

Art. 7.- Notificación del Empleador a sus Trabajadores.- El empleador está obligado a lo siguiente:

a) Informar a las personas que trabajen en un área restringida sobre la existencia de radiación y sobre los problemas de seguridad asociados con la exposición a dicha radiación, así como las precauciones y procedimientos que se deben tomar para reducir la dosis de radiación. Deberá, además, instruir a dichas personas sobre las disposiciones de este Reglamento;

b) Informar trimestralmente al personal la dosis de radiación recibida durante su tiempo de trabajo, evaluada por el dosímetro personal;

c) Exhibir o mantener disponible la licencia otorgada por la CEEA, tanto al personal como a la Institución, así como el certificado de inspección de las fuentes y máquinas de radiación; y,

d) Proporcionar al personal copias del FORMULARIO INSTRUCTIVO DE NORMAS DE PROTECCIÓN CONTRA LA RADIACIÓN, elaborado por la CEEA, y asegurarse de que se le instruya sobre sus deberes y derechos.

Art. 9.- Registros.- El empleador está obligado a lo siguiente:

a) Llevar registros personales de cada trabajador profesionalmente expuesto en áreas controladas, en las que constará:

1. La licencia de trabajo.
2. La índole de las tareas que realiza.
3. El tipo de radiación y/o contaminación posibles.
4. Los resultados de las operaciones de monitoreo individual.
5. Los resultados de los reconocimientos médicos.

b) Deberá también mantener récords de toda persona que entre en un área restringida;

c) Mantener registros de las inspecciones a equipos e instalaciones certificadas por la CEEA; y,

d) Mantener registros de los usos de radioisótopos y máquinas generadores de radiación.

Ley de Ejercicio Profesional de Tripulantes Aéreos:

Art. 8.- En el momento que un Tripulante de Vuelo ingrese a prestar sus servicios profesionales, el patrono, de la naturaleza que fuere, estará obligado a contratar en favor de el un seguro contra accidentes que tendrá vigencia durante el tiempo que se encuentre desempeñando actos que tengan relación con sus funciones de trabajo. El monto de la Póliza no será inferior a un millón de sucres (1.000.000,00), valor que deberá ser aumentado obligatoriamente cada dos años, sin perjuicio de lo que dispongan las Leyes y Reglamentos sobre esta materia.

Ropa de Trabajo del Trabajador, Resolución de la Corte Suprema de Justicia 5, publicado en el Registro Oficial 421 de 28 de Enero de 1983:

El empleador está obligado a cancelar en dinero el valor de la ropa de trabajo si no hubiere cumplido con la obligación que le impone el Art. 41, No. 29 del Código del Trabajo, mientras dure la relación laboral.

Reglamento al Art. 156 del Código del Trabajo, Decreto Ejecutivo 718, publicado en el Registro Oficial 179 de 6 de Mayo de 1985

Art. 6.- Es de cargo del empleador el costo total de funcionamiento del servicio de guardería. Su instalación debe ceñirse a preceptos de rigurosa higiene y salubridad y su diseño se hará con apego a las técnicas más adecuadas para el cuidado de los infantes. Antes del funcionamiento de la guardería, se deberá solicitar la autorización del Ministerio de Bienestar Social.
Art. 12.- Cuando una empresa o empleador tenga varios turnos de actividad, procurará que quienes tengan hijos con derecho al servicio de guardería laboren en un mismo turno, y de ser posible en el turno diurno a cuyo horario deberá ajustarse el horario de la guardería.

Si esto no fuera posible y el número de trabajadores lo justificará, el empleador tendrá la obligación de organizar el funcionamiento de la guardería infantil en horarios que permitan la atención de los hijos de los trabajadores de los diversos turnos.

Cuando una empresa tuviere varias sucursales o centros de trabajo situados en diferentes sectores de la ciudad, la empresa deberá ubicar el servicio de guardería en la sucursal o centro donde labore el mayor número de trabajadores con derecho a tal servicio.

Art. 13.- El empleador podrá también cumplir su obligación contratando ese servicio con Guarderías Estatales o Privadas de la localidad, cuyo funcionamiento esté legalmente autorizado por el Ministerio de Bienestar Social.

Ley de Seguridad Social:

Art. 73.- Inscripción del afiliado y pago de aportes.- El empleador está obligado, bajo su responsabilidad y sin necesidad de reconvención, a inscribir al trabajador o servidor como afiliado del Seguro General Obligatorio desde el primer día de labor, y a remitir al IESS el aviso de entrada dentro de los primeros quince (15) días. El empleador dará aviso al IESS de la modificación del sueldo o salario, la enfermedad, la separación del trabajador, u otra novedad relevante para la historia laboral del asegurado, dentro del término de tres (3) días posteriores a la ocurrencia del hecho.

El IESS está obligado a entregar al afiliado una tarjeta personalizada que acredite su incorporación al Seguro General Obligatorio, dentro del plazo de treinta (30) días posteriores a la inscripción a cargo del empleador o a la fecha de aceptación de la solicitud de afiliación voluntaria.

El afiliado está obligado a exhibir su tarjeta personalizada para todo trámite o solicitud de prestación ante el IESS o las administradoras de los seguros sociales, y a presentarla al nuevo empleador para el reconocimiento de sus derechos previsionales desde el momento de su ingreso.
El empleador y el afiliado voluntario están obligados, sin necesidad de reconvención previa, a pagar las aportaciones del Seguro General Obligatorio dentro del plazo de quince (15) días posteriores al mes que correspondan los aportes. En caso de incumplimiento, serán sujetos de mora sin perjuicio de la responsabilidad patronal a que hubiere lugar, con sujeción a esta Ley.
En cada circunscripción territorial, la Dirección Provincial del IESS está obligada a recaudar las aportaciones al Seguro General Obligatorio, personales y patronales, que paguen los afiliados y los empleadores, directamente o a través del sistema bancario.

Art. 83.- Derecho del empleador para descontar aportes al trabajador.- Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciere, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso.

Art. 94.- Responsabilidad patronal.- Si por culpa de un patrono el IESS no pudiere conceder a un trabajador o a sus deudos las prestaciones en dinero que fueran reclamadas y a las que habrían podido tener derecho, o si resultaren disminuidas dichas prestaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones del empleador, este será responsable de los perjuicios causados al asegurado o a sus deudos, responsabilidad que el Instituto hará efectiva mediante la coactiva.

El IESS concederá tales prestaciones, en la parte debida a la omisión o culpa del empleador, solamente cuando se haga efectiva la responsabilidad de éste, a menos que el patrono rinda garantía satisfactoria para el pago de lo que debiere por aquel concepto.

Art. 106.- Subsidios de enfermedad y maternidad.- Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reuniere los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, publicado en el Registro Oficial 565 de 17 de Noviembre de 1986:

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.
Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.

4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.

5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.

6. Efectuar reconocimientos médicos periódicos de los trabajadores en actividades peligrosas; y, especialmente, cuando sufran dolencias o defectos físicos o se encuentren en estados o situaciones que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

7. Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración. La renuncia para la reubicación se considerará como omisión a acatar las medidas de prevención y seguridad de riesgos.

8. Especificar en el Reglamento Interno de Seguridad e Higiene, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos medios, en orden a la prevención de los riesgos de trabajo.

9. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.
10. Dar formación en materia de prevención de riesgos, al personal de la empresa, con especial atención a los directivos técnicos y mandos medios, a través de cursos regulares y periódicos.

11. Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Seguridad e Higiene, Servicios Médicos o Servicios de Seguridad.

12. Proveer a los representantes de los trabajadores de un ejemplar del presente Reglamento y de cuantas normas relativas a prevención de riesgos serán de aplicación en el ámbito de la empresa. Así mismo, entregar a cada trabajador un ejemplar del Reglamento Interno de Seguridad e Higiene de la empresa, dejando constancia de dicha entrega.

13. Facilitar durante las horas de trabajo la realización de inspecciones, en esta materia, tanto a cargo de las autoridades administrativas como de los órganos internos de la empresa.

14. Dar aviso inmediato a las autoridades de trabajo y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, de los accidentes y enfermedades profesionales ocurridos en sus centros de trabajo y entregar una copia al Comité de Seguridad e Higiene Industrial.

15. Comunicar al Comité de Seguridad e Higiene, todos los informes que reciban respecto a la prevención de riesgos.

Además de las que se señalen en los respectivos Reglamentos Internos de Seguridad e Higiene de cada empresa, son obligaciones generales del personal directivo de la empresa las siguientes:

1. Instruir al personal a su cargo sobre los riesgos específicos de los distintos puestos de trabajo y las medidas de prevención a adoptar.

2. Prohibir o paralizar los trabajos en los que se adviertan riesgos inminentes de accidentes, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlo. Tomada tal iniciativa, la comunicarán de inmediato a su superior jerárquico, quien asumirá la responsabilidad de la decisión que en definitiva se adopte.

DERECHOS EXCLUSIVOS DEL TRABAJADOR

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

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

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DEL EMPLEADOR

Art. 36.- Representantes de los empleadores.- Son representantes de los empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aún sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

Art. 41.- Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

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

Art. 198.- Responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.- Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que éste estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió.

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

Concordancias

Constitución Política de la República del Ecuador

Art. 35, Num. 11.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

Ley de Seguridad Social

Art. 75.- Responsabilidad solidaria de los empleados privados, mandatarios y representantes.- Iguales obligaciones y responsabilidades tienen los patronos privados y, solidariamente, sus mandatarios y representantes, tanto por la afiliación oportuna de sus trabajadores como por la remisión al IESS, dentro de los plazos señalados, de los aportes personales, patronales, fondos de reserva y los descuentos que se ordenaren.
La responsabilidad solidaria de mandatarios y representantes se referirá a actos u omisiones producidas en el período de su mandato y subsistirá después de extinguido éste.
Art. 97.- Responsabilidad solidaria de los sucesores del patrono en mora.- Si la empresa, negocio o industria, cambiare de dueño o tenedor el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago de aportes, fondos de reserva y más descuentos a que éste estuvo obligado con los trabajadores por el tiempo que sirvieron o laboraron para él, sin perjuicio de que el sucesor pueda repetir el pago contra el antecesor, por la vía ejecutiva.

El comprador, arrendatario, usufructuario o tenedor del negocio o industria, tendrá el derecho de pedir previamente al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social un certificado sobre las obligaciones pendientes del o los antecesores y el Instituto tendrá la obligación de conferir dicho certificado dentro del plazo de treinta (30) días, a partir de la fecha de presentación de la solicitud.

En caso de fallecimiento del empleador en mora, por cualquiera de las obligaciones patronales con el IESS, la responsabilidad civil de los herederos se regirá por las reglas sucesorias que señala el Código Civil.

Estatutos del IESS, Codificación s/n, publicado en el Registro Oficial Suplemento 431 de 7 de Mayo de 1990:

Art. 196.- En caso de que el patrono, sea o no contratista, subcontratista o intermediario, hubiere omitido la afiliación del trabajador, será solidariamente responsable por el cumplimiento de las obligaciones que el IESS tuviere con el asegurado o sus deudos.

La empresa o el contratista cuidará que se realice la afiliación del trabajador y que se adopten las medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidos en la Ley y sus Reglamentos.

Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por Horas, Resolución del Consejo Superior del IESS 130, publicado en el Registro Oficial 529 de 7 de Marzo de 2002:

Art. 14.- Responsabilidad solidaria.- De todos los valores que llegare a adeudarse al IESS por haberse incurrido en afiliación fraudulenta, serán solidariamente responsables el falso afiliado y la persona que hubiere figurado como patrono.

Reglamento de Tercerizadoras, Decreto Ejecutivo 2166, publicado en el Registro Oficial 442 de 14 de Octubre de 2004:

Art. 10.- RESPONSABILIDAD SOLIDARIA.- En virtud de lo que determina el ordinal 11 del Art. 35 de la Constitución Política de la República, la empresa usuaria en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio, será solidariamente responsable del cumplimiento de las obligaciones laborales que correspondan a los trabajadores tercerizados con relación a las empresas de intermediación laboral. La responsabilidad laboral implicará el cumplimiento de las obligaciones y beneficios legales contenidos en el Código del Trabajo y en la Ley General de Seguridad Social.

El empleador solidario ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por éste a nombre de la intermediaria laboral.

PROHIBICIONES AL EMPLEADOR

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;

b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;

c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;

e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;

g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;

h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;

j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;

k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,

l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.
En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

Concordancias

Reglamento de Personal Laboral del MIDUVI, Acuerdo Ministerial 6, publicado en el Registro Oficial 57 de 13 de Abril de 2000**:**

Art. 29.- Prohíbese al empleador, además de lo prescrito en el Art. 44 de la Codificación del Código del Trabajo lo siguiente:

a) Transgredir las normas laborales constantes en la Constitución Política de la República del Ecuador, en el Código del Trabajo y en el contrato colectivo;

b) Interferir o conculcar el derecho de defensa de los trabajadores;

c) Imponer sanciones no previstas en este reglamento;

d) Disponer que un trabajador del MIDUVI ejerza una actividad distinta de aquella para la que se le designó; y,

e) Realizar los traslados que implique cambio de domicilio, contrariando las disposiciones de la ley y el contrato colectivo.

FONDOS DE RESERVA

Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.
La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Garantías Para El Fondo De Reserva

Art. 200.- Garantías para el fondo de reserva.- El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,
2. El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el parágrafo segundo de este capítulo.

A quien se paga el Fondo de Reserva

Art. 201.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensual o anualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto.

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

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

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el parágrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo".

Art. 199.- Efectos del pago indebido de fondo de reserva.- El trabajador no podrá disponer del fondo de reserva sino en los casos expresamente determinados en este Código. Toda transacción, pago o entrega que quebrantare este precepto será nulo y no dará al empleador derecho alguno para reclamar la devolución de lo pagado o entregado.

Base Para El Cálculo

Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba plena el monto de lo adeudado al trabajador, se tomará como base para la liquidación el promedio de los tres últimos años de servicio.

Concordancias

Ley de Seguridad Social:

Art. 149.- Cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador está obligado a remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.

Art. 275.- Fondo de Reserva.- El IESS será recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestaren servicios por más de un (1) año para un mismo empleador, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo y otras leyes sobre la misma materia, y transferirá los aportes recibidos en forma nominativa a una cuenta individual de ahorro obligatorio del afiliado, que será administrada por la empresa adjudicataria administradora de fondos previsionales respectiva, a elección del afiliado. La misma norma se aplicará a la Superintendencia de Bancos y Seguros y a las instituciones financieras sometidas a su control.

El Fondo de Reserva administrado por la empresa adjudicataria administradora de fondos previsionales respectiva se sujetará a las mismas reglas de colocación, rendimiento mínimo y garantías del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.

Art. 280.- Tendrán derecho a la devolución total del Fondo de Reserva acumulado por el trabajador, incluidos los intereses capitalizados en la cuenta individual, cualquiera sea el tiempo de imposiciones, los derechohabientes del afiliado que falleciere, con sujeción a las normas de esta Ley o a las del Derecho Sucesorio, según el caso.

Igual derecho tendrá el afiliado que hubiere cumplido la edad mínima de jubilación, aunque no hubiere completado el número de imposiciones mínimas que le permitan acceder a la jubilación.

Art. 281.- Prohíbase la devolución, utilización o retiro, parcial o total, del Fondo de Reserva, fuera de los casos previstos en esta Ley.

Art. 282.- La aportación obligatoria del empleador para el Fondo de Reserva será equivalente a un mes de remuneración, por cada año completo posterior al primero de sus servicios, conforme lo dispone el Código del Trabajo.

Resolución de la Procuraduría General Estado 39, publicado en el Registro Oficial 195 de 25de enero de 2006:

FONDOS DE RESERVA
ENTIDAD CONSULTANTE: Congreso Nacional
CONSULTA:
¿Cuál es la forma de cálculo para la aportación al fondo de reserva de los trabajadores amparados por el Código del Trabajo del Sector Público y para los empleados profesionales amparados por la LOSCCA, en el lapso de los años 2000 al 2005?.

PRONUNCIAMIENTO:
El cálculo de aportaciones al fondo de reserva de los servidores del Instituto Nacional de Higiene "Leopoldo Izquieta Pérez" sujetos a la LOSCCA, se debe realizar de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria octava de esta ley; en tanto que, para los trabajadores que prestan sus servicios en esa entidad, se considerará todo lo que reciben en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciban por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.
OFICIO P.G.E. 20780 de 15-11-2005.

Resolución de la Procuraduría General Estado 36, publicado en el Registro Oficial 117 de 04 de octubre de 2005:

FONDOS DE RESERVA
CONSULTANTE: PREDESUR
CONSULTA:
Si la cancelación del fondo de reserva a los servidores amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa correspondiente al año 2004 y siguientes se debe realizar de acuerdo a la remuneración unificada o sueldo básico, conforme al artículo 5 del Reglamento del Fondo de Reserva; y, si para los servidores amparados por el Código del Trabajo, este beneficio se lo debe realizar conforme a la remuneración unificada o de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 196 y 95 del Código del Trabajo.

PRONUNCIAMIENTO:
El pago del fondo de reserva de los servidores de PREDESUR sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, se debe realizar de acuerdo con lo dispuesto en la disposición transitoria octava de esta ley; en tanto que, para los trabajadores que prestan sus servicios en esa entidad, se considerará todo lo que reciban en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciban por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.
OF. PGE. No.: 18788 de 11-08-2005.

Resolución de la Procuraduría General Estado 29, publicado en el Registro Oficial 545 de 16 de marzo de 2005:

FONDOS DE RESERVA
ENTIDAD CONSULTANTE: Municipio de Santo Domingo de Los Colorados
CONSULTA:
Si el fondo de reserva se debe cancelar a los trabajadores y empleados municipales, considerando la tabla y fechas previstas en la disposición transitoria octava reformada de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Pronunciamiento:
La citada disposición transitoria octava, relativa a los aportes a la seguridad social, es aplicable únicamente a las autoridades, funcionarios y servidores del sector público, excluyéndose de modo expreso a los trabajadores.
OFICIO P.G.E. 13958 de 6-1-2005.

Resolución de la Procuraduría General Estado 23, publicado en el Registro Oficial 443 de 15de octubre de 2004:

PAGO DE FONDOS DE RESERVA PARA TRABAJADORES
CONTRATADOS POR HORAS
ENTIDAD CONSULTANTE: UNIVERSIDAD DE CUENCA.

BASE LEGAL: Código del Trabajo. Arts. 13, 17, 80, 143 y 196.
Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por Horas. Art. 25.
CONSULTA:
¿Se debe o no depositar mensualmente el denominado Fondo de Reserva para los trabajadores de la construcción, sabiendo que las normas disponen que el empleador no estará obligado a pagar al IESS el Fondo de Reserva en la contratación por horas?.

Pronunciamiento

No es obligación del empleador depositar el Fondo de Reserva de los trabajadores contratados por horas, tanto más si se tiene en cuenta que, mediante Resolución Nro. 130, publicada en el Registro Oficial Nro. 529 de 7 de marzo del 2002, el Consejo Superior del IESS expidió el Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por Horas, en cuyo artículo 25 dispone: "De conformidad con el antepenúltimo inciso del Art. 17 del Código del Trabajo, en el régimen especial del trabajador contratado por horas, el empleador no estará obligado a pagar al IESS el Fondo de Reserva, ni a hacer aportes a favor del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP- y el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas - IECE".
OFICIO Nro. 09281 de 04-06-2004.

Resolución de la Procuraduría General Esta do 16, publicado en el Registro Oficial 241 de 29 de diciembre de 2003:

FONDOS DE RESERVA: PAGO
CONSULTANTE: EMASEO
CONSULTA:
Qué rubros deben ser considerados para el pago de fondos de reserva al IESS y si se deben incluir aquellos rubros considerados de orden social como el bono de comisariato.

Pronunciamiento:
Para el pago del fondo de reserva, deben considerarse los rubros previstos en el artículo 11 de la Ley de Seguridad Social, incluido el bono de comisariato por ser una remuneración que tiene el carácter de normal, puesto que a si lo han expresado diversos fallos de las salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia.
OF. PGE. No.: 04742 de 11-11-2003.

Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional:

Art. 61.- El asegurado en servicio activo tiene derecho a que, después de transcurrido un año de servicio en la institución policial, el Ministerio de Gobierno y Policía deposite anualmente en su cuenta individual en el ISSPOL, en concepto de fundo de reserva, una suma equivalente a un mes de su sueldo imponible.

La administración y utilización de los fondos de reserva se realizará de acuerdo con la ley de la materia y reglamento respectivo.

ESTATUTOS DEL IESS, Codificación s/n, publicado en el Registro Oficial Suplemento 431 de 07 de mayo de 1990:

Art. 73.- Si el asegurado cesare en el trabajo o servicio sujeto al Régimen Obligatorio General del IESS, tendrá derecho a la devolución de sus fondos de reserva. Antes podrá disponerlos para los fines contemplados en la Ley y Reglamentos de Utilización de Fondos de Reserva. Si la devolución, utilización o retiro se hubieren efectuado, perderá los derechos correlativos provenientes del Seguro Adicional.

Para la entrega del Fondo de Reserva se deducirán previamente los valores correspondientes a las obligaciones contraídas (sic) por el asegurado en favor del IESS. Si el fondo de reserva se hallare comprometido para el financiamiento de un préstamo hipotecario, se entregará únicamente la parte no comprometida.

Cuando falleciere el asegurado, se devolverá el Fondo de Reserva como Fondo Mortuorio, debiendo entregarse a los deudos con derecho el capital más los intereses respectivos calculados a la fecha de pago.

Estatutos del Banco Ecuatoriano de la Vivienda, Resolución de la Superintendencia de Bancos 962, publicado en el Registro Oficial 169, de 19 de abril de 1985:

Art. 9.- En los aumentos de capital los suscriptores de las nuevas acciones, entregarán a las nuevas acciones, entregarán a la Caja del Banco, a más del valor nominal de las acciones las cantidades que correspondan a los distintos Fondos de Reserva, según determinación que hará el directorio de conformidad con el último balance aprobado.

- Las cantidades recibidas en exceso deberán incrementar los Fondos de Reserva.

- Las nuevas acciones pueden ser adquiridas por las Asociaciones mencionadas en el artículo sexto de estos Estatutos, por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o por el Gobierno Nacional.

UTILIDADES DE LA EMPRESA

Quienes Y Como Se Deben Pagar Las Utilidades

Art. 97.- Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- El empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Este porcentaje se distribuirá así:

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

El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge o conviviente en unión de hecho, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad.

El reparto se hará por intermedio de la asociación mayoritaria de trabajadores de la empresa y en proporción al número de estas cargas familiares, debidamente acreditadas por el trabajador ante el empleador. De no existir ninguna asociación, la entrega será directa.

Quienes no hubieren trabajado durante el año completo, recibirán por tales participaciones la parte proporcional al tiempo de servicios.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

Art. 103.- Se considerarán como una sola empresa.- Si una o varias empresas se dedicaran a la producción y otras, primordialmente, al reparto y venta de los artículos producidos por las primeras, el Ministro de Trabajo y Empleo podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

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

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

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal razón proporcionen el servicio de intermediación a varias personas, naturales o jurídicas no relacionados entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

Art. 102.- Las utilidades no se considerarán remuneración.- La participación en las utilidades líquidas de las empresas, que perciban los trabajadores, no se considerarán como parte de la remuneración para los efectos de pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación.

Quienes no tienen derecho a Utilidades

Art. 98.- No tendrán derecho a utilidades.- Los trabajadores que percibieren sobresueldos o gratificaciones cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija, no tendrán derecho a participar en el reparto individual de las utilidades.

Si fueren menores, tendrán derecho a la diferencia.

Art. 101.- Exoneración del pago de utilidades.- Quedan exonerados del pago de la participación en las utilidades los artesanos respecto de sus operarios y aprendices.

Art. 308.- Mandatario o empleado.- Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.

Mas si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.

Plazo Para El Pago

Art. 105.- Plazo para pago de utilidades.- La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades se pagará dentro del plazo de quince días, contados a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que deberá hacerse hasta el 31 de marzo de cada año.

El empleador remitirá a la Dirección Regional del Trabajo la comprobación fehaciente de la recepción de las utilidades por el trabajador, bajo pena de multa. Además, si requerido el empleador por la Dirección Regional del Trabajo para que justifique el cumplimiento de tal obligación, no remitiere los documentos comprobatorios, será sancionado con una multa impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la capacidad de la empresa, a juicio del Director Regional del Trabajo.

Utilidades No Cobradas Y Sanciones

Art. 106.- Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco Central del Ecuador a órdenes del Director Regional del Trabajo, de su respectiva jurisdicción, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, a fin de cancelar dicho saldo a los titulares. Si transcurrido un año del depósito, el trabajador o trabajadores no hubieren efectuado el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos a los que se refiere el artículo 633 de este Código.

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

Art. 107.- Sanción por declaración falsa de utilidades.- El Ministro de Trabajo y Empleo sancionará con multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Servicio de Rentas Internas, la falsedad imputable a dolo en los datos respecto a utilidades, o el empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo.

El producto de esas multas se acumulará al quince por ciento de utilidades, en la forma que se ordena en el artículo 97 de este Código.

Concordancias

Constitución Política de la República:

Art. 31.- El porcentaje de la utilidad de las empresas, que corresponda a los trabajadores, será pagado en dinero o en acciones, de conformidad con la Ley. Ésta establecerá los resguardos necesarios para que las utilidades beneficien permanentemente al trabajador y a su familia.

Art. 35, num. 8.- Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la Ley.

Código de la Niñez y Adolescencia:

Art. 136, num. 3.- Además de la prestación de alimentos, el hijo o la hija tienen derecho a percibir la parte de las utilidades legales del prestador de alimentos, por causa del hijo o hija beneficiarios;

Ley de Régimen Tributario Interno:

Art. 9, num. 7.- Para fines de la determinación y liquidación del impuesto a la renta, están exonerados exclusivamente los siguientes ingresos: num. 7.- Las pensiones patronales jubilares conforme al Código del Trabajo.

Codificación Ley de Compañías:

Art. 427.- Salvo lo dispuesto en los artículos anteriores, la asociación accidental se rige por las convenciones de las partes. Debe liquidarse cada año la porción de utilidades asignada en la participación.

Los empleados a quienes se diere una participación de utilidades no serán responsables sino hasta por el monto de sus utilidades anuales.

Resolución de la Procuraduría General Estado 33, publicado en el Registro Oficial 66 de 22 de julio de 2005

PAGO DE UTILIDADES
ENTIDAD CONSULTANTE: FONDO DE SOLIDARIDAD.
CONSULTA:
Si deben pagarse las utilidades a los trabajadores de las empresas en las que el Estado, representado por sus diferentes entidades, tiene participación accionaria, correspondientes al ejercicio económico del año 2004, de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, o según la normativa del Código del Trabajo; y, cuáles son los trabajadores beneficiarios de las utilidades en las antes indicadas empresas, considerando que en éstas, además de obreros, existen ejecutivos de diverso nivel (vicepresidentes, gerentes de área y otros) que en cumplimiento de sus funciones administrativas, realizan negociaciones con los trabajadores (contratos colectivos), pero a la vez pueden hallarse amparados por los beneficios colectivos, por estar vinculados a las empresas a través de contratos que conllevan relación laboral de dependencia y que por tanto estarían sujetos al Código del Trabajo y tendrían derecho a percibir los valores correspondientes a utilidades.

Pronunciamiento:

Ante una consulta similar a la contenida en la pregunta, esta Procuraduría General del Estado opinó que se debe pagar a los trabajadores, por el año 2004, el valor correspondiente al cinco por ciento de las utilidades relativas a las cargas familiares, con arreglo a lo previsto en el artículo 97 del Código del Trabajo, y a los contratos individuales y colectivos de trabajo suscritos con

anterioridad al 6 de octubre del 2003; aserto este que, al soportarse en la regla 18 del artículo 7 del Código Civil, impone observar el tenor del artículo 97 del Código del Trabajo como parte integrante de dichos contratos, sin que a éstos les sean aplicables las limitaciones contenidas en cuerpos legales que a la fecha de su celebración aún no existían. Empero, si el pago se realiza en función de contratos de trabajo celebrados con posterioridad al 6 de octubre del 2003, se habrá de tener presente, para tal efecto, las limitaciones contenidas en la disposición transitoria quinta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

En lo que dice relación a la segunda parte de la consulta, manifiesto que, de conformidad con el mandato contenido en el inciso final del numeral 9 del artículo 35 de la Constitución Política de la República, para "... las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo". En este contexto, considero que el pago de utilidades en las entidades de derecho privado que ejerzan actividades que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, cuyo capital social, patrimonio, fondo o participación esté integrado en el cincuenta por ciento o más por instituciones del Estado o recursos públicos, debe realizarse en favor de todos los trabajadores de tales entidades, concepto del cual quedan excluidos, por mandato constitucional, quienes desempeñen funciones de Dirección, Gerencia, Representación, Asesoría, Jefatura Departamental o equivalentes.
OFICIO P.G.E.: 16829 de 25-5-2005.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa:

QUINTA.- En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma superior al uno punto cinco veces el PIB por habitante del año inmediato anterior. Los excedentes de las utilidades de estas empresas, serán irrepartibles y se destinarán a la ejecución de programas de desarrollo humano que demande la población ecuatoriana; para este fin, dichos excedentes serán depositados íntegramente en la cuenta que mantiene el Fondo de Solidaridad en el Banco Central del Ecuador, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de liquidación de utilidades.

Codificación Ley de Zonas Francas:

Art. 57.- A los trabajadores de los usuarios de las zonas francas les corresponde el derecho a participar de las utilidades de conformidad con lo que dispone el Código del Trabajo.

Resolución de la Procuraduría General Estado 27, publicado en el Registro Oficial 519 de 04 de febrero de 2005:

PAGO DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS QUE TIENEN PARTICIPACIÓN MAYORITARIA DEL ESTADO
ENTIDAD CONSULTANTE: CONSEJO PROVINCIAL DEL AZUAY.
BASE LEGAL: Constitución Política de la República. Art. 35 Num. 9.
Código del Trabajo. Arts. 97 y siguientes.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, Arts. 3 y Disp. Trans. quinta y Dis. final primera.
Resolución T.C. 036-2003. R. O. 440 de 12-10-2004.
Ley 030-2004. Art. 1 lits. d) y g).

Consulta:

Si el criterio expresado para el Parque Industrial Ambato C.E.M., se aplica también a todas las empresas sujetas al régimen de la Ley de Compañías, en las cuales tiene participación mayoritaria el Estado Ecuatoriano.

Pronunciamiento:

Al haberse declarado la inconstitucionalidad de la letra "g" constante en el artículo 1 letra d) de la Ley Nro. 2004-030 que dispone que los servidores de las instituciones del Estado son sujetos de los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, y al haberse ratificado en la mencionada resolución que los trabajadores están sometidos al Código del Trabajo, las disposiciones de la referida ley orgánica no son aplicables a los trabajadores de las mencionadas empresas.
OFICIO P.G.E. 12926 de 12-11-2004.

Resolución de la Procuraduría General Estado 21, publicado en el Registro Oficial 365 de 28de junio de 2004:

PAGO DE UTILIDADES
ENTIDAD CONSULTANTE: CONGRESO NACIONAL.
BASE LEGAL: Constitución Política de la República.
Arts. 31, 35 num. 8, y 179 num. 6.

Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva Arts. 80, 81 y 121.
Código del Trabajo. Art. 97.

Consulta:
Si para la aplicación y ejecución del pago de las utilidades a que tienen derecho los trabajadores, debe considerarse la norma establecida en el Código del Trabajo, o el Reglamento para el Pago y Legalización de la Participación en el 15% de Utilidades expedido por el Ministro de Trabajo y Recursos Humanos.

Pronunciamiento:
El Ministro de Trabajo puede normar el procedimiento de aplicación del 15% de las utilidades de los trabajadores, sin contravenir el artículo 97 del Código del Trabajo, mas no, como ha ocurrido con el Reglamento para el pago y legalización de la participación del 5% de utilidades de los trabajadores, al considerar como cargas familiares, entre otros, al cónyuge o conviviente que no se encuentre realizando actividad remunerada alguna, condición que no se encuentra prevista en el Código Laboral citado, que al respecto, dice: "El 5% restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a sus cargas familiares, entendiéndose por éstas al cónyuge, los hijos menores de dieciocho años y los hijos minusválidos de cualquier edad".
En virtud de lo expuesto, considero que para el cálculo de la participación de los trabajadores en el cinco por ciento de las utilidades de la empresa, se deberá estar exclusivamente a lo dispuesto en el artículo 97 del Código del Trabajo.

OFICIO P.G.E. No. 08000 de 12-04-2004.

Resolución de la Procuraduría General Estado 13, publicado en el Registro Oficial 220 de 27 de noviembre de 2003:

Utilidades Trabajadores De Zona Franca
Consultante: Consejo Nacional De Zonas Francas.
Consulta:
Respecto al pago o no de las utilidades contempladas en el Código del Trabajo a los trabajadores que laboran en las zonas francas, bajo la dependencia de las administradoras.

Pronunciamiento:
Los trabajadores que laboren bajo orden de las empresas administradoras de las zonas francas, tienen el mismo derecho que los que trabajan bajo la dependencia de los usuarios,, en razón de lo previsto por los numerales 3, 6 y 8 del artículo 35; numeral 3 del artículo 23 y principalmente lo previsto por el inciso segundo del artículo 272 de la Constitución Política de la República, a participar de utilidades que perciban sus patronos en la forma como lo dispone el Código del Trabajo.
OF. PGE. No.: 02617 de 30-07-2003.

Ley De Seguridad Social

Art. 14.- EXENCIONES.- No constituyen materia gravada y no se incluirán en el establecimiento de la base presuntiva de aportación (BPA):

1. Los gastos de alimentación de los trabajadores, ni en dinero ni en especie, cubiertos por el empleador;

2. El pago total o parcial, debidamente documentado, de los gastos de atención médica u odontológica, asistencial o preventiva, integral o complementaria, cubiertos por el empleador y otorgados al trabajador o a su cónyuge o a su conviviente con derecho o a sus hijos menores de dieciocho (18) años o a sus hijos de cualquier edad incapacitados para el trabajo;

3. Las primas de los seguros de vida y de accidentes personales del trabajador, no cubiertos por el Seguro General Obligatorio, pagadas por el trabajador o su empleador;

4. La provisión de ropas de trabajo y de herramientas necesarias para la tarea asignada al trabajador;

5. El beneficio que representen los servicios de orden social con carácter habitual en la industria o servicio y que, a criterio del IESS, no constituyan privilegio; y,

6. La participación del trabajador en las utilidades de la empresa.
La suma de las exenciones comprendidas en los numerales 1 al 5 de este artículo no podrá superar en ningún caso una cuantía equivalente al veinte por ciento (20%) de la retribución monetaria del trabajador por conceptos que constituyan materia gravada.

JUBILACIÓN PATRONAL

Art. 216.- Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,

b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica mínima unificada medio del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US $ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US $ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

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

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

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

En caso de fallecimiento del Trabajador

Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".

Exoneración De Impuestos

Art. 219.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

Concordancias

Resolución de la Procuraduría General Estado 6, publicado en el Registro Oficial 610 de 03 de julio de 2002:

Jubilacion Patronal
CONSULTANTE:Confederación de Jubilados y Pensionistas del Montepío del Ecuador
OFICIO No.:578 CNJ-SG de 05-02-2002

Pronunciamiento:
La reforma al Código del Trabajo, en cuanto establece límites máximos a la jubilación patronal, es aplicable desde la fecha de su promulgación, y no afecta a los derechos que hayan sido adquiridos con anterioridad, en concordancia con la garantía constitucional de la intangibilidad de los derechos; por lo tanto, quienes a la fecha de expedición de la ley reformatoria, percibían por jubilación patronal montos superiores a los límites máximos fijados por las reformas, conservar su derecho a seguir percibiéndolos en forma inalterable; respecto de límite mínimo fijado de la jubilación patronal, la reforma tiene efecto retroactivo y por tanto quienes a la fecha de su expedición recibían valores inferiores, deberán recibir al menos treinta dólares americanos mensuales o veinte dólares americanos mensuales, si goza del derecho a la jubilación única o doble, en su caso.
OF. PGE. No.: 22892 de 25-02-2002.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia 3, publicado en el Registro Oficial 605 de 26 de junio de 2002:

Competencia Prorrogada De Juez En Jubilacion Patronal
Resuelve:
Que en los juicios laborales con sentencia ejecutoriada en que se hubiere ordenado el pago de pensión jubilar, el Juez de la ejecución conserva la competencia para resolver mediante apremio tanto en los casos de renuencia al pago de las pensiones, como en los de reajustes derivados del incremento de pensiones mínimas ordenados por la ley, con posterioridad a la sentencia que se ejecuta.

Esta resolución será generalmente obligatoria mientras no se disponga lo contrario por la ley y regirá desde su publicación en el Registro Oficial.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 245 de 02 de agosto de 1989:

Jubilacion Patronal Desde Terminacion De Relacion Laboral
La Corte Suprema De Justicia

Considerando:
Que la Primera y la Tercera Salas han dictado fallos contradictorios el 28 de enero de 1981 y el 29 de julio del mismo año, en lo concerniente a la fecha desde la cual el trabajador tiene derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, una vez que haya cumplido el tiempo de servicios establecido en el Art. 221 inciso primero del Código del Trabajo.

En uso de la facultad que le concede el Art. 102 de la Constitución Política de la República y el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Jurisdiccional.

Resuelve:
Que, en los casos en que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según lo preceptuado en el Art. 221 del Código del Trabajo, el Juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que término la relación laboral.
Esta resolución expedida por unanimidad, será generalmente obligatoria, mientras la Ley no disponga lo contrario.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial Suplemento 233, 14 de julio de 1989:

Jubilacion Patronal Imprescriptible

RESUELVE:

Que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o ininterrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal, a que se refiere el Art. 221 del Código del Trabajo.

Esta resolución, expedida por mayoría de once votos contra seis, será generalmente obligatoria, mientras la le no disponga lo contrario.

Ley de Carrera Administrativa de la Función Legislativa:

Art. 13-C.- Establécese la Jubilación Patronal para los servidores de la Función Legislativa que han cumplido los tiempos y requisitos determinados en la Ley de Seguro Social Obligatorio al servicio de esta Función del Estado.

Este beneficio se establecerá en la siguiente forma: para los servidores que hayan cumplido veinticinco años de servicios al Parlamento, el setenta por ciento del último sueldo, que haya percibido el servidor y el dos por ciento adicional para cada año de servicio a la Legislatura posterior a dichos veinticinco años.

El financiamiento de este beneficio constará anualmente en el Presupuesto de la Función Legislativa, en consideración al número de servidores que se acojan a este derecho.

El valor de las pensiones de jubilación patronal se elevará anualmente en un monto igual a los aumentos que se aprueben para las remuneraciones de los servidores, en puestos similares.

Prohíbese la supresión de partida del servidor legislativo permanente que le faltare cinco años o menos para acogerse al beneficio de la jubilación patronal.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 421, 28 de enero de 1983

Jubilacion Patronal De Trabajadores
La Corte Suprema De Justicia

Resuelve:
Que los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, reglada en el parágrafo 3o. del Capítulo XI del Título I del Código del Trabajo, sin perjuicio de la que les corresponde según la Ley del Seguro Social Obligatorio.
Esta Resolución expedida por mayoría de doce votos contra tres, será generalmente obligatoria, mientras no se disponga lo contrario por Ley.

OBLIGACIONES ADICIONALES DEL EMPLEADOR

Reglamento Interno De Trabajo

Art. 64.- Reglamento interno.- Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa.

Concordancias

Art. 42.- Son obligaciones del empleador:
12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

Art. 45.- Son obligaciones del trabajador:
e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:
Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados:
Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos

Art. 329.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

Ley De La Federación Médica

Art.32.- Todas las empresas que tengan diez o más trabaja-dores/as deben elaborar un reglamento de seguridad e higiene, el mismo que se presentará para su legalización ante la Dirección o Subdirección Regional de Trabajo.

En el lugar de trabajo los/las empleadores/as deben contar con un botiquín de primeros auxilios para la atención de los trabajadores. Si tuviere 25 o más trabajadores deberá contar con un local destinado a enfermería; y si tuviere más de cien trabajadores establecerá un servicio médico permanente, con el personal médico y paramédico necesario y en un local adecuado para el efecto.

Ley De La Federación Odontológica Ecuatoriana

Art.37.- Todas las empresas que tengan diez o más trabajadores/as deben elaborar un reglamento de seguridad e higiene, el mismo que se presentará para su legalización ante la Dirección o Subdirección Regional de Trabajo.
En el lugar de trabajo los/las empleadores/as deben contar con un botiquín de primeros auxilios para la atención de los trabajadores. Si tuviere 25 o más trabajadores deberá contar con un local destinado a enfermería; y si tuviere más de cien trabajadores establecerá un servicio médico permanente, con el personal médico y paramédico necesario y en un local adecuado para el efecto deberá contratar estos profesionales por cada 500 trabajadores.

Jurisprudencia

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

El Reglamento interno del que trata el Art. 63 del Código del Trabajo, para que surta sus efectos debe ser aprobado por la Dirección General del Trabajo o las Subdirecciones, lo que en el caso ha ocurrido. Que tales autoridades laborales deben reformar aún de oficio los reglamentos aprobados, para que contengan disposiciones que regulen o equilibren los intereses de empleadores y trabajadores y el cumplimiento de las prescripciones legales. Que, igualmente el reglamento podrá ser revisado y modificado por dichas autoridades por causas motivadas en todo caso, siempre que los soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma Empresa. Empero, si el reglamento en referencia no fue reformado, se ha de entender que concordaba con los intereses de las dos fuerzas de la producción, cuyo equilibrio es indispensable para la realización de la justicia social, entendiendo, además, que en lo pertinente, o sea de cambios de ocupación contemplados en el Art. 8 tendían al perfeccionamiento del empleado de la Mutualista y que lo consintieron en su vigencia para el futuro, sin atentar a normas legales, lo que confirma la circunstancia que ni aislada ni colectivamente los empleados de la tantas veces citada Mutualista hicieron uso de la facultad prevista en el mismo Artículo para su revisión y modificación. No implicaba renunciamiento de sus derechos sino ejercicio de los mismos.

Guardería Infantil y lactancia

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

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

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

Concordancias

REGLAMENTO AL ART. 156 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, Decreto Ejecutivo 718, Registro Oficial 179 de 6 de Mayo de 1985

Art. 1.- El servicio de guardería infantil que deben brindar las empresas permanentes a los hijos de sus trabajadores, tiene como finalidad proteger a la madre trabajadora que tiene hijos bajo su cuidado, a fin de que pueda cumplir adecuadamente sus tareas, sin descuidar sus obligaciones familiares de crianza de sus descendientes. Por excepción también podrá acogerse a este beneficio el padre trabajador bajo cuya custodia se encuentran sus hijos, por razones de índole legal, por fallecimiento o por imposibilidad física de la madre.

Art. 2.- Para efectos del presente Reglamento y de acuerdo a las disposiciones del Código Civil, se entiende por infante al que no ha cumplido siete años de edad y, por hijos, a los nacidos dentro o fuera de matrimonio.

Art. 3.- Entiéndese por empresas permanentes aquellas que, por la naturaleza de las actividades que cumplen, requieran de los servicios de trabajadores estables.

Para efecto de este Reglamento no se considerará como empresas permanentes a aquellas que deban realizar obras o proyectos determinados cuyas trabajadoras habitan mayoritariamente en campamentos sin la compañía de sus familiares; así como las agrícolas o agroindustriales que operan en zonas distantes de los centros de residencia habitual de la mayoría de sus trabajadores.

Para el cumplimiento de la obligación de instalar Guarderías Infantiles, se considerará como empresas independientes las sucursales, agencias, etc., ubicadas en poblaciones distantes al lugar en que se encuentra la matriz u oficina principal.

Art. 4.- Entiéndese por servicio de guardería infantil la asistencia que debe prestar el empleador a los infantes hijos de sus trabajadores en los términos de la Ley y de este Reglamento, mediante personal especializado que se encarga del cuidado de los infantes que no puedan quedarse en su lugar durante la jornada de trabajo, suministrándoles gratuitamente protección, esparcimiento y alimentación.

Art. 5.- Para que una empresa permanente tenga la obligación de brindar el servicio de guardería Infantil, requiere contar por lo menos con cincuenta trabajadores.

Art. 6.- Es de cargo del empleador el costo total de funcionamiento del servicio de guardería. Su instalación debe ceñirse a preceptos de rigurosa higiene y salubridad y su diseño se hará con apego a las técnicas más adecuadas para el cuidado de los infantes. Antes del funcionamiento de la guardería, se deberá solicitar la autorización del Ministerio de Bienestar Social.

Art. 7.- La utilización del servicio de guardería infantil es acto voluntario de la madre o padre trabajadores con capacidad para exigir este servicio, en los términos de la Ley y de este Reglamento.

Art. 8.- Cada Guardería tendrá dos Secciones: a) la sala maternal o de lactancia, en la que se atenderá a infantes desde las seis semanas hasta el año de edad, y a la cual se permitirá el ingreso de las madres durante los horarios de lactancia; y, b) la sala de guardería en la que se atenderá a los infantes mayores de un año hasta los siete años, y en la cual no se permitirá el ingreso de los padres de familia durante el horario de funcionamiento.

Art. 9.- Los locales en que funcionen las guarderías deberán contar con áreas para descanso, salas de juego, comedor, baños espacios verdes con juegos infantiles, área administrativa y de servicio social, adecuados al número y edades de los menores que deben ser atendidos en dicho establecimiento.

Art. 10.- Quien actúe como director de la guardería deberá tener título de Educador de Párvulos, Psicólogo, Trabajador Social, o experiencia de por lo menos tres años en funciones similares. El personal Técnico deberá acreditar con los documentos respectivos su profesionalidad y experiencia en el campo específico en que le corresponda actuar.

Art. 11.- Las funciones técnicas de la guardería serán supervisadas por la Dirección Nacional de Protección de Menores del Ministerio de Bienestar Social. Esta supervisión podrá efectuarse en cualquier tiempo. Las deficiencias técnicas,

en el caso de que existieran, serán comunicadas al respectivo empleador y a las autoridades laborales. Las autoridades laborales, en estos casos, sancionarán al empleador de conformidad con el Art. 605 del Código del Trabajo.

Art. 12.- Cuando una empresa o empleador tenga varios turnos de actividad, procurará que quienes tengan hijos con derecho al servicio de guardería laboren en un mismo turno, y de ser posible en el turno diurno a cuyo horario deberá ajustarse el horario de la guardería.

Si esto no fuera posible y el número de trabajadores lo justificará, el empleador tendrá la obligación de organizar el funcionamiento de la guardería infantil en horarios que permitan la atención de los hijos de los trabajadores de los diversos turnos.

Cuando una empresa tuviere varias sucursales o centros de trabajo situados en diferentes sectores de la ciudad, la empresa deberá ubicar el servicio de guardería en la sucursal o centro donde labore el mayor número de trabajadores con derecho a tal servicio.

Art. 13.- El empleador podrá también cumplir su obligación contratando ese servicio con Guarderías Estatales o Privadas de la localidad, cuyo funcionamiento esté legalmente autorizado por el Ministerio de Bienestar Social.

Art. 14.- Para el cumplimiento de la obligación de proporcionar servicio de Guardería Infantil, varias empresas pueden unirse para organizar una sola Guardería.

Art. 15.- Se excluye del derecho al servicio de guardería a los infantes que padezcan enfermedades mentales o físicas incurables o contagiosas, y a los minusválidos que no pudieren movilizarse o valerse por si mismos. En este caso, los padres deberán internarlos en las correspondientes casas de salud o en entidades especializadas. Corresponde al pediatra de la guardería el dictamen sobre el estado de salud del infante.

Art. 16.- La madre trabajadora deberá probar el derecho al servicio de guardería infantil para su hijo con la respectiva partida de nacimiento; pero el padre trabajador deberá probarlo además con las respectivas certificaciones judiciales que acrediten que el infante se encuentra bajo su cuidado y protección, o con la partida de defunción de su cónyuge o de la madre del infante hijo del trabajador. El hecho de que la madre se halle físicamente imposibilitada de cuidar a sus hijos por enfermedad, deberá probarse con certificado médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o del Ministerio de Salud Pública o por cualquier otro medio que acepte el empleador.

Art. 17.- En caso de que ambos padres trabajen bajo relación de dependencia y si la empresa en la que presta sus servicios la madre trabajadora no estuviere obligada por Ley a proporcionar el servicio de guardería infantil, y aquella en la que presta sus servicios el padre trabajador si lo estuviere, este último podrá utilizar el servicio de guardería infantil para sus hijos previa la presentación del contrato de trabajo de la madre trabajadora.

Art. 18.- El derecho a utilizar la guardería infantil se suspende por enfermedad contagiosa superviniente del infante. El reingreso será dispuesto previo el examen del pediatra de la guardería.

Art. 19.- El derecho a utilizar la guardería infantil termina por:

1. Superar el infante la edad límite establecida en este Reglamento;

2. Terminación del contrato de trabajo del padre o madre trabajadores;

3. Por ingresar el niño a establecimientos de educación escolar o preescolar públicos o privados.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, publicado en el Registro Oficial Suplemento 461 de 15 de noviembre 2004:

Art. 27.- Cuando las actividades que normalmente realiza una trabajadora resulten peligrosas durante el período de embarazo o lactancia, los empleadores deberán adoptar las medidas necesarias para evitar su exposición a tales riesgos. Para ello, adaptarán las condiciones de trabajo, incluyendo el traslado temporal a un puesto de trabajo distinto y compatible con su condición, hasta tanto su estado de salud permita su reincorporación al puesto de trabajo correspondiente. En cualquier caso, se garantizará a la trabajadora sus derechos laborales, conforme a lo dispuesto en la legislación nacional de cada uno de los Países Miembros.

Código de la Niñez y Adolescencia:

Art. 24.- Derecho a la lactancia materna.- Los niños y niñas tienen derecho a la lactancia materna para asegurarle el vínculo afectivo con su madre, adecuada nutrición, crecimiento y desarrollo.

Es obligación de los establecimientos de salud públicos y privados desarrollar programas de estimulación de la lactancia materna.

Ley de Fomento, apoyo y protección a la lactancia materna, ley 101, publicado en el registro oficial 814, de 01 de noviembre de 1995.

Toda la normativa es pertinente.

Reglamento a Ley de Fomento, apoyo y protección de lactancia materna. Decreto ejecutivo 1469, publicado en el registro oficial 321 de 18 de noviembre de 1999.

Toda la normativa es pertinente.

JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS OBLIGATORIOS, FIESTAS CÍVICAS Y VACACIONES.

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irrogue perjuicios al interés público.

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

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

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

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

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

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

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

Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tornará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno:

En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Art. 56.- Prohibición.- Ni aún por contrato podrá estipularse mayor duración de trabajo diario que la establecida en el artículo que antecede.
Cuando ocurriere alguno de los casos previstos en el numeral primero del artículo 52 de este Código, se podrá aumentar la jornada, debiendo el empleador dar parte del hecho al inspector del trabajo, dentro del mismo plazo, bajo igual sanción y con las mismas restricciones que se indican en el citado artículo.

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

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

Art. 58.- Funciones de confianza.- Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

Art. 59.- Indemnización al empleador.- Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración.

En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.

Art. 60.- Recuperación de horas de trabajo.- Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;

2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;

3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55. reglas 2 y 3 de este Código;

4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y,

5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

Art. 61.- Cómputo de trabajo efectivo.- Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.- En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

Art. 63.- Exhibición de horarios de labor.- En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.

Art. 93.- Derecho a remuneración íntegra.- En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.
Cuando el pago de la remuneración se haga por unidades de obra, se promediará la correspondiente a los cinco días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste.

Art. 150.- Días en que es prohibido trabajar.- Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio.

Art. 325.- Jornadas especiales de trabajo.- Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

La empresa o el propietario de vehículos hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria.

SEGUNDA.- Se respetarán los días de descanso obligatorio pactados en los contratos colectivos de trabajo vigentes a la fecha de publicación de la Ley No. 55 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 462 del 15 de junio de 1994.

De la Ley 2000-13, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003.

Fiestas Cívicas

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

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

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

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

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

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

Vacaciones

Art. 69.- Vacaciones anuales.- Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables.

Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones.

Los trabajadores menores de dieciséis años tendrán derecho a veinte días de vacaciones y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, lo tendrán a dieciocho días de vacaciones anuales.

Los días de vacaciones adicionales por antigüedad no excederán de quince, salvo que las partes mediante contrato individual o colectivo, convinieren en ampliar tal beneficio.

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

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

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

en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Concordancias

Ley de Pasantías en el Sector Empresarial

Art. 6.- Horario de Labores.- Los pasantes tendrán un horario máximo de labores de seis horas diarias durante cinco días a la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa:

NOVENA.- Para los servidores públicos son días de descanso obligatorio exclusivamente los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre.

Serán días feriados locales de descanso obligatorio: para Tulcán, el 19 de noviembre; para Ibarra, el 17 de julio; para Quito, el 6 de diciembre; para Latacunga, el 11 de noviembre; para Ambato, el 12 de noviembre; para Riobamba, el 11 de noviembre, para Guaranda, el 10 de noviembre; para Azogues, el 4 de noviembre; para Loja, el 18 de noviembre; para Guayaquil, el 25 de julio; para Esmeraldas, el 5 de agosto; para Portoviejo, el 18 de octubre; para Babahoyo el 6 de octubre y el 27 de mayo; para Quevedo, el 7 de octubre; para Galápagos, el 18 de febrero y para Zaruma el 26 de noviembre.

En las provincias de la Región Amazónica se considerará día feriado de descanso obligatorio el 12 de febrero; de la misma manera, para la provincia de El Oro el 9 de mayo.

El 13 de abril se considerará como fiesta local de Ambato y como fiesta del Magisterio Nacional.
Excepto los días feriados que se puntualizan en este artículo, las demás fechas de recordación cívica no eximen de trabajo obligatorio.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en esta Ley, 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 los gobernadores de las respectivas provincias dispongan 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.

Reglamento a Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Decreto Ejecutivo 2474, publicado en el Registro Oficial Suplemento 505, de 17 de enero de 2005:

Art. 30.- Horarios de la jornada de trabajo.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser:

a) Jornada única: Es la que comprende de 08h00 a 16h30 con treinta minutos para el refrigerio, que puede aplicarse por turnos; los treinta minutos destinados para refrigerio, no son parte de la jornada de trabajo;

b) Jornada doble: Es la que comprende de 08h00 a 12h00 y de 14h00 a 18h00; y,

c) Jornada especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o los servidores, no puede sujetarse a los horarios anteriores. En su fijación se observará la continuidad del servicio.

En el caso del sistema educativo, en lo referente a la jornada de trabajo, se estará a lo previsto en la Ley de Educación y su reglamento general y normativa vigente, sin perjuicio que se aplique por necesidad de servicio la jornada y horario de trabajo antes referida.

Art. 33.- Suspensión de la jornada de trabajo.- El Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo en días que no son de descanso obligatorio, señalados en la Disposición General Novena de la LOSCCA, la que será compensada de conformidad con lo que disponga el decreto ejecutivo.

Art. 222.- De las horas extraordinarias.- Se considerarán horas extraordinarias a aquellas en que el servidor labore justificadamente fuera de su jornada legal de trabajo, a partir de las 24h00 hasta las 06h00 durante los días hábiles; y, durante los días feriados y de descanso obligatorio; hasta por un total máximo de sesenta horas al mes.

Art. 231.- Prohibición para el pago de viáticos.- Se prohíbe conceder licencia de servicio durante los días feriados o de descanso obligatorio, excepto para el caso de autoridades, así como en casos excepcionales debidamente justificados por la máxima autoridad.

Convención de Protección de Derechos de Migrantes, Convenio 1, publicado en el Registro Oficial 133 de 25 de julio de 2003

Art. 25.- 1. Los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración y de:

a) Otras condiciones de trabajo, es decir, horas extraordinarias, horario de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas, seguridad, salud, fin de la relación de empleo y cualesquiera otras condiciones de trabajo que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, estén, comprendidas en este término; y,

b) Otras condiciones de empleo, es decir, edad mínima de empleo, restricción del trabajo a domicilio y cualesquiera otros asuntos que, conforme a la legislación y la práctica nacionales, se consideren condiciones de empleo.

2. No será legal menoscabar en los contratos privados de empleo el principio de igualdad de trato que se menciona en el párrafo 1 del presente artículo.

3. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

TRASLADO AL VIERNES POSTERIOR DE DIAS FERIADOS, Decreto Ejecutivo 1487, publicado en el Registro Oficial 326 de 15de mayo de 2001:

Art. 1.- Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y el Código del Trabajo, correspondan a los días martes, miércoles o jueves, el descanso se trasladará el día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local, salvo que los gobernadores de las respectivas provincias dispongan el traslado de otra forma, para cuyo efecto se le confiere delegación suficiente.

Art. 2.- No se aplicará lo dispuesto en el artículo anterior en los feriados correspondientes al 1 de Enero, 1 de Mayo, 2 y 3 de Noviembre y 25 de Diciembre.

Nota de LEXIS: En el año 2005, en los días de descanso obligatorio que correspondan a 24 de Mayo y 10 de Agosto, las celebraciones, sesiones y ceremonias cívicas, educativas, religiosas o militares, deberán obligatoriamente realizarse en la misma fecha y día de conmemoración cívica. Dado por Decreto Ejecutivo No. 2522, publicado en Registro Oficial 523 de 14 de Febrero del 2005.

HORARIO MÍNIMO DE ATENCIÓN AL PUBLICO DE LAS INSTITUCIONES DEL SISTEMA FINANCIERO,
Resolución de la Superintendencia de Bancos 45, publicado en el Registro Oficial 254 de 10 de febrero de 1998:

Art. 1.- Las instituciones financieras privadas, las instituciones de servicios financieros y las instituciones financieras públicas, atenderán al público obligatoriamente por lo menos seis horas diarias, entre las 9h00 y las 15h00, durante los días laborables, excepto los sábados y domingos y los días de descanso obligatorio señalados en la Ley.

La Superintendencia de Bancos podrá autorizar el diferimiento de la hora de apertura al público, de una institución u oficina, previa causa justificada, debiendo cumplir en todo caso las seis horas mínimas de atención.

Ley del Futbolista Profesional

Art. 27.- Los futbolistas profesionales tendrán las siguientes obligaciones:

a) Someterse a los estatutos y reglamentos de las instituciones deportivas nacionales e internacionales que regulan el fútbol profesional.

b) Actuar exclusivamente en el club que ha contratado sus servicios, salvo que obtuviere autorización por escrito;

c) Concurrir a las prácticas de preparación en el lugar y a la hora señalados por el club y concentrarse para los eventos. No serán aplicables las disposiciones del Código del Trabajo sobre horas extraordinarias y suplementarias y recargos por trabajo nocturno o en días de descanso obligatorio;

d) Efectuar los viajes para los eventos de conformidad con las disposiciones del club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación correrán a cargo del club;

e) Someterse al control antidumpin

g, de acuerdo con lo establecido en la ley y en las normas constantes en los reglamentos internacionales y nacionales de las instituciones que rigen el fútbol profesional; y,

f) Las demás que establecieren esta Ley y el respectivo contrato.

Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial:

Art. 50.- Crease, como modalidad de trabajo regulado por esta Ley, la contratación a tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas o parciales.

Esas jornadas considerarán ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se apliquen.

Art. 54.- El empleador solo podrá celebrar contratos a tiempo parcial cuando sus trabajadores permanentes no deseen laborar durante los días sábados, domingos o de descanso obligatorio.

Sin embargo, el empleador podrá contratar trabajadores bajo esta modalidad para cubrir las horas no laborables de sus trabajadores permanentes en esos días.

Art. 55.- El contrato deberá celebrarse por escrito ante el Juez del Trabajo, y contendrá, además de los requisitos puntualizados en el artículo 20 del Código del Trabajo, la denominación de "Contrato a Tiempo Parcial", los días en que se realizará y el horario de trabajo.

Codificación del Código de Procedimiento Civil

Art. 449.- El artículo precedente no es aplicable cuando se trate del pago de remuneraciones e indemnizaciones de trabajo.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa:

Art. 115.- Pago por mensualidades vencidas.- El pago de remuneraciones se hará por mensualidades vencidas.

REGLAMENTO A LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA Decreto Ejecutivo 2474, Registro Oficial Suplemento 505, 17/ENE/2005

Art. 206.- Límite de remuneraciones en el sector público.- En concordancia con lo previsto en el segundo inciso de la disposición general primera de la LOSCCA, ninguna autoridad o servidor de las instituciones determinadas en el artículo 118 de la Constitución Política de la República, podrá percibir una remuneración mensual unificada superior o igual a la del Presidente de la República.

De conformidad con lo establecido en los artículos 43, 44 y 53 numeral 2 en lo que fuere aplicable de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, las autoridades de control y todo funcionario, servidor y trabajador a cargo del pago de remuneraciones serán responsables por la trasgresión de lo dispuesto en el inciso anterior.

Normas de Austeridad y Control del Gasto Público, Decreto Ejecutivo 2568, publicado en el Registro Oficial 534 de 01 de marzo de 2005:

Art. 3.- Control de Remuneraciones en el Sector Público.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Regulación Económica y Control del Gasto Público, en concordancia con lo previsto en el inciso segundo de la Disposición General Primera y Cuarta Disposición Transitoria de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, ningún funcionario, servidor o trabajador de las entidades u organismos previstos en el artículo 102 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, así como ninguna persona que preste sus servicios a dichas entidades bajo cualquier concepto, podrá percibir una remuneración mensual superior o igual a la fijada para el Presidente de la República.

En concordancia con lo establecido por los artículos 43, 44 y 53 numeral segundo de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, las autoridades de control y todo funcionario a cargo del pago de remuneraciones, será responsable solidariamente del pago indebido que se produzca por la transgresión de la disposición señalada en el inciso primero de este artículo.

ORGANISMOS QUE DEBEN DETERMINAR SOBRE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO: Resolución de la Procuraduría General Estado 27, publicado en el Registro Oficial 519 de 04 de febrero de 2005,

Entidad Consultante: Dirección De Aviación Civil - Dac.

BASE LEGAL: Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Arts. 55 lit. b) 102, 112, 135 lits. a) y b); y, 136.

Consulta:

¿Corresponde a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo Administrativo o al Ministerio de Economía y Finanzas, la determinación, evaluación y control de la aplicación de políticas y normas remunerativas del sector público, así como el estudio previo de los gastos relacionados con el personal de las instituciones del Estado?

¿Cuál de estos organismos debe determinar sobre la legalidad de asuntos relacionados con el pago de remuneraciones del sector público?

Pronunciamiento:
La Secretaría Nacional de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, es el organismo rector de la política salarial, remunerativa y de recursos humanos de las entidades y organismos que integran el servicio civil, mientras que el Ministerio de Economía y Finanzas, es el organismo técnico presupuestario, encargado de determinar las directrices y emitir los informes sobre disponibilidad económica, a los cuales se deberá adecuar las resoluciones de la SENRES.
OFICIO P.G.E. 12781 de 05-11-2004.

Pago de Remuneraciones Adicionales al Trabajador Agrícola, Decreto Ejecutivo 2239, publicado en el Registro Oficial 462 de 16 de noviembre de 2004:

Art. 1.- Pago de remuneraciones adicionales.- El empleador agrícola, por sí o por intermedio de contratistas intermediarios, al efectuar el pago de las remuneraciones en forma semanal, quincenal o mensual a sus jornaleros agrícolas contratados al amparo de cualquiera de las modalidades permitidas por la ley, podrá pagar junto con la remuneración respectiva, los valores proporcionales a las decimotercera y cuarta remuneraciones, así como de todos los demás beneficios económicos que existan actualmente o que se crearen, debiendo especificarse obligatoriamente en el correspondiente rol de pagos, el valor de cada uno de los rubros pagados al jornalero agrícola.

El aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se calculará sobre la base de la remuneración semanal, quincenal o mensual pagado al jornalero agrícola, sin tomar en cuenta los valores adicionados, conforme lo prevé la Ley de la Seguridad Social.

Pago de Remuneración a Servidores Públicos por Bancos, Decreto Ejecutivo 571, publicado en el Registro Oficial 130 de 22 de julio de 2003:

Art. 4.- Las entidades del sector público ordenarán las transferencias de fondos, por concepto del pago de remuneraciones, únicamente a las cuentas corrientes, de ahorros o especiales para pagos, cuya titularidad corresponda a los servidores públicos beneficiarios de dichos pagos. La entidad del sistema financiero que maneja este tipo de cuentas deberá mantener la información suficiente que permita identificar a los titulares de esas cuentas.

Código de la Niñez y Adolescencia:

Art. 136.- Subsidios y otros beneficios legales.- Además de la prestación de alimentos, el hijo o la hija tiene derecho a percibir:

1. Los subsidios legales o convencionales por carga familiar que por su causa, correspondan al demandado;

2. Una pensión de asistencia adicional por cada una de las remuneraciones adicionales que establezca la ley y que en ningún caso excederán del monto efectivo que perciba el obligado por cada una de ellas. Habrá derecho a pensiones adicionales aunque el demandado no trabaje bajo relación de dependencia. Cuando las remuneraciones adicionales tengan un monto variable según los ingresos del trabajador, o el obligado no trabaje bajo relación de dependencia, la pensión de asistencia adicional será igual al monto de la pensión fijada por el Juez;

3. Percibir la parte de las utilidades legales del prestador de alimentos, por causa del hijo o hija beneficiarios; y,

4. El 5% del fondo de cesantía a que tiene derecho el prestador por cada hijo o hija.

Servidores Públicos: Sanción, Resolución de la Procuraduría General Estado 9, publicado en el Registro Oficial 663 de 16 de septiembre de 2002:

CONSULTANTE: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
OFICIO No.: 328-P-UNACH-2002, de 12-06-2002

Pronunciamiento:

La sanción de suspensión temporal sin sueldo, implica que debe dejar de pagarse únicamente el sueldo básico señalado en el nombramiento, conservando el derecho sobre los valores correspondientes a los demás beneficios legales e institucionales; y, teniendo la obligación, el empleado responsable del pago de remuneraciones, de remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, los aportes personales, patronales, fondos de reserva y más descuentos que hayan sido dispuestos.
OF. PGE. No.: 24755, de 26-06-2002.

Reglamento de Intervención en Instituciones del Sistema Financiero, Resolución de la Superintendencia de Bancos 134, publicado en el Registro Oficial 206 de 07 de junio de 1999:

Art. 2.- El interventor o interventores serán de libre designación o remoción del Superintendente de Bancos, aún en el caso de que no pertenecieren al personal de la Superintendencia.
Si el interventor o interventores designados pertenecieren al personal de la Superintendencia no percibirán remuneraciones adicionales a las que les corresponda como empleados de la entidad.

Los interventores que no pertenecieren al personal de la Superintendencia no tendrá relación laboral alguna con ésta ni con la entidad intervenida. Su retribución será fijada por el Superintendente de Bancos y pagada por la entidad intervenida. El interventor no asumirá responsabilidad alguna como patrono.

Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional, Decreto Ejecutivo 898, publicado en el Registro Oficial 200 de 28 de mayo de 1999:

Art. 113.- Cuando por necesidad del servicio fuere indispensable negar a los miembros de la Policía Nacional el goce de sus vacaciones, más allá del límite de sesenta días de acumulación permitida por la ley, deberá compensarse el disfrute de las mismas, mediante el pago de una remuneración total que corresponde al tiempo de vacación no disfrutada.

La remuneración adicional compensatoria comprenderá todos los haberes que les correspondan por concepto de sueldos, emolumentos y bonificaciones.

Ley Del Futbolista Profesional:

Art. 19.- En el contrato entre un club y un futbolista profesional deberán constar expresamente, en forma clara y precisa, los valores que percibirá, entre otros, por los siguientes conceptos:
a) Prima;

b) Sueldo mensual;

c) Remuneraciones adicionales establecidas en la Ley;

d) Premios por punto ganado en partidos amistosos y oficiales; y,

e) Premios por clasificación en certámenes nacionales o internacionales.

Reglamento de Carrera Judicial, Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 564 de16 de noviembre de 1990:

Art. 38.- CLASES DE REMUNERACIONES.- Los servidores judiciales comprendidos en el inciso primero del Art. 1 percibirán las siguientes remuneraciones:

a) El sueldo básico contemplado en el distributivo de sueldos, que se pagará por mensualidades vencidas;

b) Los décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto sueldos, en la cuantía y forma determinados por la ley;

c) La compensación por incrementó del costo de la vida, en la cuantía y forma que la Corte Suprema de Justicia regule, de acuerdo con sus facultades legales;

d) La gratificación y complemento para los servidores judiciales que laboran en las provincias de la Amazonía y de Galápagos, en la cuantía y formas determinados por la ley;

e) El subsidio familiar, en la cuantía y forma que la Corte Suprema de Justicia regule, de acuerdo con sus facultades legales;

f) La remuneración adicional, por prestación de servicios en el sector público de acuerdo con los decretos ejecutivos correspondientes;

g) Las bonificaciones por los años de servicio, por responsabilidad y por el día del servidor judicial, de acuerdo con las regulaciones de la Corte Suprema de Justicia;

h) Los gastos de representación y residencia, de acuerdo con las regulaciones de la Corte Suprema de Justicia;

i) La remuneración, por la ubicación del servidor judicial en su categoría escalafonaria, de acuerdo con lo que se estableciere en el Manual de Escalafón; y,

j) Las demás que se establecieren por la Ley.

Ley de Carrera Administrativa de la Función Legislativa, Ley 39, publicada en el Registro Oficial 479 de 15 de julio de 1986:

Art. 10.- Cuando un funcionario o empleado tuviere que cumplir labores extraordinarias, previa autorización del Secretario General, podrá recibir la remuneración adicional equivalente, hasta por un máximo de cuarenta horas mensuales.

Información del Pago de Bonificaciones y Utilidades, Acuerdo Ministerial 780, publicado en el Registro Oficial 143 de 17 de diciembre de 1981:

Art. 1.- Los empleadores que serán obligados según el Código del Trabajo al pago de las décima tercera, décima cuarta, remuneraciones adicionales, décimo quinto sueldo, bonificación complementaria y participación en utilidades, deben remitir esta información en el modo, forma, lugar y fechas que establece el presente Reglamento.

Art. 2.- Se consignarán los datos en formularios con las siguientes especificaciones:

a) Para las décima tercera, décima cuarta, remuneraciones adicionales, décimo quinto sueldo y bonificación complementaria: fechas del período reportado, información general del establecimiento, empleo y turnos de trabajo, total de remuneraciones adicionales, nombres y apellidos de los trabajadores, ocupación, sexo, tiempo trabajado, total ganado, valor pagado por remuneración adicional y firma o huella digital de los trabajadores.

b) Para la participación de utilidades: fechas del período reportado, datos generales del establecimiento, empleo total, utilidades, nombres y apellidos de los trabajadores, ocupación, sexo, tiempo trabajado, valor de la participación de utilidades del 10%, número de cargas familiares, valor de la participación de utilidades del 5%, valor total de la participación de utilidades del 15% y firma o huella digital de los trabajadores.

Art. 4.- La Dirección, Subdirecciones e Inspectorías Provinciales del Trabajo, revisarán y legalizarán el pago de las remuneraciones adicionales, décimo quinto sueldo y participación de utilidades, solamente cuando se remitan los datos completos indicados en el Art. 2.

Código Penal:

De los delitos contra la libertad de trabajo, asociación y petición.

Art. 209.- La autoridad política, civil, eclesiástica o militar que exigiere servicios no impuestos por la Ley, u obligare a trabajar sin previa estipulación, será reprimida con prisión de uno a seis meses.

Ley de Defensa Profesional de Médicos:

Art. 2.- Esta Ley no rige para los profesionales que prestan sus servicios, con grado militar, en las Fuerzas Armadas ni para los catedráticos de las universidades en lo que dice relación a su cargo de profesor, los que se regirán por leyes especiales.

Tampoco rige para los profesionales que desempeñen cátedras en establecimientos educacionales o que perciban remuneraciones adicionales por la atención profesional que presten a los alumnos de tales establecimientos.

Jurisprudencia:

JUBILACIÓN PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 4. Pág. 717, Quito, 20 de Noviembre de 1978:

No se comprenderá para el cálculo de la remuneración anual, por mandato de la ley, las remuneraciones adicionales denominadas décima tercera y décima cuarta remuneración, la compensación por costo de vida, así como la participación en las utilidades; tampoco para la liquidación de la remuneración anual el pago de aportes individuales y del impuesto a la renta que ha hecho el empleador, pues estas no fueron recibidas directa ni personalmente por éste y constituyen entonces beneficios de orden social al tenor del Art. 94 del Código del Trabajo.

OBLIGACIONES DE EL/LA TRABAJADOR/A

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños

materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código.

Concordancias

Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,

2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

Código Penal:

Art. 361.- El que maliciosa o fraudulentamente hubiere comunicado los secretos de la fábrica en que ha estado o está empleado, será reprimido con prisión de tres meses a tres años y multa de ocho a sesenta y dos dólares de los Estados Unidos de Norte América.

Ley de Propiedad Intelectual:

Art. 16, inc. 1.- Salvo pacto en contrario o disposición especial contenida en el presente libro, la titularidad de las obras creadas bajo la relación de dependencia laboral corresponderá al empleador, quien estará autorizado a ejercer los derechos morales para la explotación de la obra.

Art. 47.- Sin perjuicio de lo prescrito respecto de las obras creadas bajo relación de dependencia, es nula la cesión de derechos patrimoniales sobre el conjunto de las obras que el autor pueda crear en el futuro, a menos que estén claramente

determinadas en contrato y éste no exceda de cinco años. Es igualmente nula cualquier estipulación la cual el autor se compromete a no crear alguna obra en el futuro.

Art. 129.-El derecho a la patente sobre una invención desarrollada en cumplimiento de un contrato pertenece al mandante o al empleador, salvo estipulación en contrario.

PROHIBICIONES A EL/LA TRABAJADOR/A

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,

i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

CAPÍTULO 2

El Capítulo dos compila regulaciones laborales que definen los derechos para facilitar que las mujeres cumplan con el rol productivo y reproductivo, así como las prohibiciones de trabajos considerados no aptos para las mujeres y los limites que deben observarse.

Se sistematizan, igualmente, las regulaciones a la seguridad laboral y prevención de riesgos y derechos en el caso de accidentes de trabajo.

Se visibilizan las regulaciones sobre las garantías de estabilidad laboral para las mujeres embarazadas, el derecho a disponer de guarderías, el tiempo de lactancia, la jornada de trabajo y de descanso obligatorio, además de las prohibiciones y sanciones al empleador que contraviniere dichas leyes.

A pesar de toda la normativa internacional aceptada por el Ecuador, las instituciones fundamentales que regulan el trabajo de las mujeres se encuentran establecidas en el Código del Trabajo y dicen relación únicamente a los siguientes temas: al porcentaje mínimo de mujeres trabajadoras, límites máximos de carga, trabajos prohibidos, accidentes de trabajo, protección del embarazo, incapacidad para el trabajo por embarazo o parto, guarderías infantiles, prohibición de despido o desahucio y jubilación especial.

El artículo 36 de la Constitución, determina que se reconoce como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado para compensarle equitativamente en situaciones especiales, si bien el precepto está vigente no ha sido reglamento para su aplicación.

Por último, es necesario anotar que la escasa normativa referente a la mujer se ampara en la disposición constitucional que prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer

REGULACIONES REFERIDAS A LOS DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

MEDIDAS TENDIENTES A LA EQUIDAD DE GÉNERO

Constitución Política:

Art. 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

2. La integridad personal. Se prohíben las penas crueles, las torturas; todo procedimiento inhumano, degradante o que implique violencia física, psicológica, sexual o coacción moral, y la aplicación y utilización indebida de material genético humano.

El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar, en especial, la violencia contra los niños, adolescentes, las mujeres y personas de la tercera edad.

Art. 34.- El Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción y en la toma de decisiones económicas para la administración de la sociedad conyugal y de la propiedad.

Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

Velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer.

El trabajo del cónyuge o conviviente en el hogar, será tomado en consideración para compensarle equitativamente, en situaciones especiales en que aquél se encuentre en desventaja económica. Se reconocerá como labor productiva, el trabajo doméstico no remunerado.

Art. 41.- El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un organismo especializado que funcionará en la forma que determine la ley, incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art. 47.- En el ámbito público y privado recibirán atención prioritaria, preferente y especializada los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las que adolecen de enfermedades catastróficas de alta complejidad y las de la tercera edad. Del mismo modo, se atenderá a las personas en situación de riesgo y víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.

Art. 102.- El Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia, en los organismos de control y en los partidos políticos.

Código de Trabajo:

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

Art.42 Numeral 34.- Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código

PROHIBICIONES

Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíben las siguientes formas de trabajo:

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

2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

3. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y

4. El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas o insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial, como en los casos siguientes:

    a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;

    b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;

    c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias:

    d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;

    e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas y cabrias;

    f) Los trabajos subterráneos o en canteras;

    g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;

    h) El manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;

    i) La fundición de vidrio y de metales;

    j) El transporte de materiales incandescentes;

    k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas: y,

    l) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.

Corresponde al inspector del trabajo informar a la Dirección Regional del Trabajo sobre los trabajos o industrias que deben considerarse en tal situación, bajo pena de destitución.

Art. 139.- **Límites máximos de carga para mujeres y menores.**- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes:

LÍMITES MÁXIMOS DE	LIBRAS CARGA
Varones hasta 16 años	35
Mujeres hasta 18 años	20
Varones de 16 a 18 años	50
Mujeres de 18 a 21 años	25
Mujeres de 21 años o más	50

Art. 149.-**Accidentes o enfermedades de menores atribuidos a culpa del empleador**.- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA

Art. 92.- Garantía para parturientas.- No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.

Art. 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.
En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del periodo de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

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

Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.
Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

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

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

Art. 156.- Otras sanciones.- Salvo lo dispuesto en el artículo 148 de este Código, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres y menores serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará si hubiere reincidencia.

El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados.

La policía cooperará con el inspector del trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO

Ley De Seguridad Social

Art. 105.- CONTINGENCIA DE MATERNIDAD.- En caso de maternidad, la asegurada tendrá derecho a:

- La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;

- Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad, en el caso de la mujer trabajadora; y,

- La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida, sin perjuicio de la prestación de salud hasta los seis (6) años de edad.

Art. 106.- SUBSIDIOS DE ENFERMEDAD Y MATERNIDAD.- Será de cargo del empleador la prestación señalada en los artículos 42, numeral 19, y 153 del Código del Trabajo, cuando el trabajador no reuniere los requisitos mínimos señalados en esta Ley para causar derecho a la prestación del Seguro General de Salud Individual

y Familiar. Igualmente, será de cargo del empleador el pago del cincuenta por ciento (50%) del sueldo o salario del trabajador durante los tres (3) primeros días de enfermedad no profesional.

Art. 107.- TIEMPO DE ESPERA Y CONSERVACIÓN DE DERECHOS.- Se causará derecho a las prestaciones de este Seguro cuando el afiliado o la afiliada hayan cumplido:

- Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para contingencia de enfermedad;

- Doce (12) imposiciones mensuales ininterrumpidas, anteriores al parto, para contingencia de maternidad; y,

- Seis (6) imposiciones mensuales ininterrumpidas, para el subsidio monetario de enfermedad.

El afiliado o la afiliada que dejaren de aportar, conservarán su derecho a las prestaciones de enfermedad o maternidad hasta dos (2) meses posteriores al cese de sus aportaciones.

Se exceptúa del tiempo de espera para contingencia de enfermedad al jubilado y al derechohabiente de orfandad en goce de pensiones.

Ley De Amparo Laboral De La Mujer

Art. 4.- Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector del Trabajo, para el cumplimiento de la presente Ley.

Art. 5.- El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de esta Ley, será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el Inspector o Subinspector del Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

Ley de Maternidad Gratuita, Ley s/n, publicada en el Registro Oficial Suplemento 523 de 9 de Septiembre de 1994:

Toda Ley es pertinente.

Reglamento a la Ley de Maternidad Gratuita, Decreto Ejecutivo 2704, publicado en el Registro Oficial 595 de 12 de Junio de 2002:

Toda Ley es pertinente

Ley de Personal de la Policía Nacional

Art. 103.- El personal femenino tendrá derecho a permisos por embarazo y maternidad de acuerdo a las normas legalmente establecidas para la madre trabajadora.

Codificación de la Ley sobre Discapacidades:

Art. 19.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el Estado reconocerá y garantizará a las personas con discapacidad los siguientes:

a) Accesibilidad.- Se garantiza a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, evitando y suprimiendo barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública que se destine a actividades que supongan el acceso de público, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. La misma previsión deberá efectuarse en los edificios destinados a empresas privadas de servicio público, en los que exhiban espectáculos públicos y en las unidades sociales y recreativas para uso comunitario, que en adelante se construyan, reformen o modifiquen.

   Los municipios, con asesoría del Consejo Nacional de Discapacidades y el Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN), dictarán las ordenanzas respectivas que permitan el cumplimiento de este derecho; las que establecerán sanciones y multas por la inobservancia de estas normas. Adicionalmente, los municipios establecerán un porcentaje en sus presupuestos anuales para eliminar las barreras existentes;

b) Acceso a la Salud y Rehabilitación.- Los servicios de salud deberán ofrecerse en igualdad de condiciones a todas las personas con discapacidad que los requieran, serán considerados como actos discriminatorios, el negarse a prestarlos o proporcionarlos de inferior calidad.

   El Ministerio de Salud Pública, establecerá los procedimientos de coordinación y supervisión para las unidades de salud pública a fin de que brinden los medios

especializados de rehabilitación y determinará las políticas de prevención y atención congruente con las necesidades reales de la población y normará las acciones que en este campo realicen otras instituciones y organismos públicos y privados;

c) Acceso a la Educación.- Acceso a la educación regular en establecimientos públicos y privados, en todos los niveles del sistema educativo nacional, con los apoyos necesarios, o en servicios de educación especial y específica para aquellos que no puedan asistir a establecimientos regulares de educación, en razón del grado y características de su discapacidad;

d) Accesibilidad al Empleo.- Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios de los trabajadores;

e) Accesibilidad en el Transporte.- Las personas con discapacidad tienen derecho a la utilización normal del transporte público, para lo cual las compañías, empresas o cooperativas de transporte progresivamente implementarán unidades libres de barreras y obstáculos que garanticen el fácil acceso y circulación en su interior de personas con movilidad reducida y deberán contar en todas sus unidades, con dos asientos identificados con el símbolo internacional de discapacidad.

Los organismos competentes para regular el tránsito en las diferentes circunscripciones territoriales en el ámbito nacional, vigilarán el cumplimiento de la disposición anterior e impondrán una multa equivalente a 12 dólares de los Estados Unidos de América en caso de inobservancia; y,

f) Accesibilidad a la Comunicación.- Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder de acuerdo a las circunstancias, a la información emitida a través de los medios de comunicación colectiva nacional, para lo cual la Superintendencia de Telecomunicaciones, en coordinación con las asociaciones de medios de comunicación nacional y el Consejo Nacional de Discapacidades, promoverá la eliminación de barreras en la comunicación, respecto a la difusión de información, y la incorporación de recursos tecnológicos y humanos que permitan la recepción de los mensajes y el acceso a los sistemas de comunicación y señalización, como lengua de señas ecuatorianas, generación de caracteres, sistema Braile, u otros, que permitan a las personas con discapacidad el derecho a la información y comunicación. Los medios de comunicación social televisivos deberán progresivamente incorporar en sus noticieros la interpretación de lengua de señas ecuatoriana o generación de

caracteres, para que las personas sordas tengan acceso a la información, al igual que los programas producidos por las entidades públicas.

El Estado reconoce el derecho de las personas sordas al uso de la "Lengua de Señas Ecuatoriana", a la educación, bilingüe u oralista y auspicia la investigación y difusión de las mismas.

Las instituciones públicas, privadas y mixtas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad de género. El Servicio de Capacitación Profesional (SECAP) y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación; y establecerán, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y la Asesoría del Consejo Nacional de Discapacidades, programas especiales en casos que así lo justifiquen. Los servicios públicos de colocaciones del Ministerio de Trabajo fomentarán la inserción laboral de las personas con discapacidades.

Ley De La Juventud

Art. 8.- Equidad de género.- Todas las políticas, programas y proyectos que se desarrollen en relación a los y las jóvenes deberán promover la plena vigencia del principio de equidad de género, entendiéndolo por tal el reconocimiento de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades de hombres y mujeres.

Se prohíbe toda distinción, exclusión, o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado, menoscabar o anular el goce o el ejercicio, de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer.

Art. 18.- Políticas de promoción de la equidad.- Las políticas de promoción de la equidad buscarán establecer un trato especial y preferente a favor de los y las jóvenes que se encuentren en una situación de desventaja o de vulnerabilidad, para crear condiciones de igualdad real y efectiva. En particular estas políticas se dirigirán a las siguientes finalidades y personas:

a) Asegurar la equidad de género;
b) La superación de la pobreza;
c) La superación de la exclusión cultural o étnica;
d) Los y las jóvenes con discapacidades; y,
e) Los jóvenes VIH - SIDA.

Ley Orgánica de la Función Judicial:

Art. 23 numeral 10, inciso final:

Las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por horas, Resolución del Consejo Superior del IESS 130, publicado en el Registro Oficial 529 de 7 de Marzo de 2002:

Art. 17.- Prestaciones de salud y subsidios transitorios.- En el régimen especial del trabajador contratado por horas, el afiliado o afiliada tendrá derecho a las siguientes prestaciones:

1. En caso de enfermedad, el Seguro General de Salud entregará:

   a. La asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y de rehabilitación, con sujeción a los respectivos protocolos de diagnóstico y terapéutica; y,

   b. Un subsidio monetario de duración transitoria, cuando la enfermedad produzca incapacidad en el trabajo.

2. En caso de maternidad, el Seguro General de Salud entregará:

   a. La asistencia médica y obstétrica necesaria durante el embarazo, parto y puerperio, cualquiera sea la calificación de riesgo del embarazo;

   b. Un subsidio monetario, durante el período de descanso por maternidad; y,

   c. La asistencia médica preventiva y curativa del hijo, con inclusión de la prestación farmacológica y quirúrgica, durante el primer año de vida.

3. En caso de accidentes de trabajo y/o enfermedad profesional, el Seguro General de Riesgos del Trabajo entregará:

   a. Los servicios médico asistenciales, incluidos los de prótesis y ortopedia; y,

   b. Un subsidio transitorio por incapacidad, cuando haya impedimento temporal para trabajar.

Jubilación Especial de la Mujer, Decreto Legislativo 1, publicado en el Registro Oficial 447 de 22 de Agosto de 1968:

Art. 4.- Será obligatoria la jubilación de la mujer empleada y trabajadora de la Administración Pública, de las Maestras de todos los niveles de la educación y de las trabajadoras de todas las empresas semipúblicas y privadas cuando hubieren cumplido 25 años de servicio, con el 100% del promedio de los 5 años de mejor sueldo o salario, sin tomar en cuenta su edad y sin sujetarse a ningún cupo. Para este fin el Estado y los demás patronos tendrán la obligación de celebrar los respectivos contratos con la Caja Nacional del Seguro Social ecuatoriano, en el plazo máximo de un año.

Normas relativas sobre Transporte Manual de Bultos, Decreto Supremo 1178, publicado en el Registro Oficial 690 de 27 de Noviembre de 1974

Art. 4.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres jóvenes trabajadoras, se observarán los límites máximos siguientes:

Varones hasta 16 años	35 libras
Mujeres hasta 18 años	20 libras
Varones de 16 a 18 años	50 libras
Mujeres de 18 a 21 años	25 libras
Mujeres de 21 años o más	50 libras.

Convenio Constitutivo de Organización Internacional del Trabajo, OIT, Decreto Ejecutivo 742, publicado en el Registro Oficial 924 de 3 de Julio de 1947

Art. 2.- Convencida que la experiencia ha demostrado plenamente el acierto de la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual basada en la justicia social, la Conferencia afirma que:

a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo, o sexo, tienen el derecho de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica, en igualdad de oportunidades;

b) lograr las condiciones que permitan llegar a este resultado, debe constituir el propósito central de la políticas nacional e internacional.

c) toda la política nacional e internacional y las medidas nacionales e internacionales, particularmente de carácter económico y financiero, deben apreciarse desde este punto de vista y aceptarse, solamente cuando favorezcan y ni impidan el cumplimiento de este objetivo fundamental;

d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo, examinar y considerar a la luz de este objetivo fundamental la política y medidas internacionales, de carácter económico y financiero; y

e) al cumplir las tareas que se le confían, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considera apropiada.

Convención sobre Eliminación de toda Discriminación Contra la Mujer, Codificación 1238, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005:

Art. 11.- 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluído el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Convenio No. 103 Relativo a la protección de la maternidad,
Resolución Legislativa s/n, publicada en Registro Oficial 293 de 19 de Agosto de 1961:

Art. 3 del convenio

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado medido en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total de descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte, antes de la primera de estas fechas y otra parte después de la segunda.

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

5. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

6. En caso de enfermedad que, de acuerdo con un certificado médico, sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

Art. 4.

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección de medido y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas.

4. Las prestaciones en dinero y las prestaciones médicas serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos; en ambos casos, las prestaciones serán concedidas, de pleno derecho, a todas las mujeres que reúnen las condiciones prescritas.

5. Las mujeres que no reúnen, de pleno derecho, las condiciones necesarias para recibir prestaciones tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de la asistencia pública, a reserva de las condiciones relativas a los medios de vida prescritos por la asistencia pública.

6. Cuando las prestación en dinero concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio estén determinadas sobre la base de las ganancias anteriores, no deberán representar menos de dos tercios de las ganancias anteriores tomadas en cuenta para computar las prestaciones.

7. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por lo empleadores y los trabajadores, con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

8. En ningún caso el empleador deberá estar personalmente obligado a costear las prestaciones debidas a las mujeres que el emplea.

Art. 5.-

1. Si una mujer lacta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin durante uno o varios períodos cuya duración será determinada por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión este regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión este regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Art. 6.- Cuando una mujer ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Convenio 110: Condiciones de Empleo de los Trabajadores de Plantaciones, publicado en el Registro Oficial 60 de 12 de Mayo de 1972:

Art. 49.-1. Si una mujer amamanta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin en las condiciones que serán determinadas por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión este regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos de que la cuestión este regida por contratos colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente

Convenio 24: Seguro de Enfermedad de los Trabajadores, publicado en el Registro Oficial 159 de 17 de Mayo de 1962

Art. 8.- El presente Convenio no limita en modo alguno las obligaciones que se derivan del convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su primera reunión.

Codificación 1215, Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005:

Art. 1.- Las mujeres tendrán derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

Art. 2.- Las mujeres serán elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres, sin discriminación alguna.

Art. 3.- Las mujeres tendrán derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional, en igualdad de condiciones con los hombres, sin discriminación alguna.

Codificación 1236, Convenio para la Represión de Explotación de la Prostitución, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005:

Art. 20.- Las Partes en el presente Convenio, si no lo hubieren hecho ya, deberán adoptar las medidas necesarias para la inspección de las agencias de colocación, a fin de impedir que las personas que buscan trabajo, en especial las mujeres y los niños, se expongan al peligro de la prostitución.

Convenio 127, Peso Máximo Que Puede Transportar Un Trabajador, publicado en el Registro Oficial 99 de 22 de Enero de 1969:

Art. 7.- 1. El empleo de mujeres jóvenes trabajadoras en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado.

2. Cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos del sexo masculino.

Convenio 117, Normas y Objetivos Básicos de la Política Social, publicado en el Registro Oficial 59 de 11 de Mayo de 1972:

Art. 14.-1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación, a un tribu o afiliación a un sindicato, en materia de:

a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país;

b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;

c) condiciones de contratación y de ascenso;

d) facilidades para la formación profesional;

e) condiciones de trabajo;

f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;

g) disciplina;

h) participación en la negociación de contratos colectivos;

i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa.

2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, elevando las tasas aplicables, a los trabajadores peor pagados.

3. Los trabajadores de un país contratados para trabajar en otro país podrá obtener, además de su salario, prestaciones en dinero o en especie, para sufragar cualquier carga familiar o personal razonable que resulte del hecho de estar empleados fuera de su hogar.

4. Las disposiciones precedentes de este artículo no causarán menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario o oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

Convenio 159: Readaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas, Acuerdo Ministerial 211, publicado en el Registro Oficial 971 de 5 de Julio de 1988

Art. 4.- Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre lo trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de éstos últimos.

Jurisprudencia

Expediente de Casación 406, publicado en el Registro Oficial 323 de 10 de mayo de 2001:

Recurso de casación de sentencia de la Segunda Sala de la Corte Superior de Guayaquil, por despido a mujer embarazada. Mónica Rodríguez Camacho contra Diners Club del Ecuador.

Gaceta Judicial. Año CV. Serie XVII. No. 14. Página 4754, Quito, 28 de octubre de 2003:

El desistimiento del Visto Bueno, tiene por objeto volver las cosas al estado en que se encontraban anteriormente tal como lo determina el Art. 385 del Código de Procedimiento Civil, decir, que la relación laboral continúa con los demandados, pero fue un acto unilateral de la trabajadora en la que el Inspector del Trabajo no resolvió absolutamente nada.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. TERCERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL. Quito, a 28 de octubre del 2003; a las 15h00:

VISTOS.- En el juicio verbal sumario de trabajo que por reclamaciones laborales sigue el Ab. Juan Ponce Gavica en calidad de Procurador Judicial de INES NIETO CARRIEL en contra de NORMA MIRANDA BASTIDAS, EUFEMIA BASTIDAS y herederos presuntos y desconocidos de FELIX MIRANDA GIRON, la parte actora inconforme con la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Guayaquil que confirma la dictada en primer nivel que declaró en parte con lugar la demanda, interpone Recurso de Casación. Admitido a trámite el recurso, elevados los autos a esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, en virtud del sorteo de Ley y encontrándose la causa en estado de resolver, para hacerlo, se considera:

PRIMERO.- Esta Sala es competente para conocer y decidir el recurso en mención en razón de lo prescrito por el Art. 200 de la Constitución Política de la República publicada en el Registro Oficial Nro. 1 del 11 de agosto de 1998 y Art. 1 de la Ley de Casación.

SEGUNDO.- La recurrente afirma en su escrito de interposición del Recurso de Casación que el Tribunal de Alzada ha infringido las siguientes normas de derecho, artículos: 35 numerales 1, 3, 4, 5, 6 y 11 de La Constitución Política del Estado; 5, 7, 42, 590 y 592 del Código del Trabajo; y, 119, 125, 135, 198 200, 385 y 386 del Código de Procedimiento Civil. Fundamenta su recurso en las causales uno y tres del Art. 3 de la Ley de Casación. En resumen manifiesta el recurrente que la Sala de Apelación ha aplicado indebidamente el Art. 386 del Código de Procedimiento Civil, pues sostiene erróneamente la Sala que por los efectos del desistimiento que obra de fs. 53 "la trabajadora no podía proponer ninguna otra acción legal por los mismos hechos y contra la misma persona o contra sus herederos como lo hizo en esa instancia dentro del período que va desde enero de 1996 hasta 18 de julio del 2000", bajo el argumento que la solicitud de Visto Bueno de la cual desistió la trabajadora y a la que la Sala equivocadamente da el alcance formal de demanda de trabajo, pues únicamente pretendía terminar la relación laboral. También afirma que no se aplicó el Art. 385 del Código de Procedimiento Civil, que tiene relación con el desistimiento, toda vez que el efecto que produce esta disposición legal no es otra cosa que volver las cosas al estado que tenía antes haberse propuesto la acción. Agrega que el fallo impugnado ignora el valor que contempla el Art. 590 del Código del Trabajo, al otorgarle al juramento deferido la calidad de prueba para justificar el tiempo de servicios y la remuneración percibida por el trabajador, ya que del proceso no existe prueba al respecto. En fin manifiesta el recurrente que como consecuencia de los errores mencionados, los juzgadores tanto de primer como de segundo nivel, no cumplieron con lo dispuesto por los artículos 5 y 7 del Código del Trabajo, así como el Art. 853 del Código de Procedimiento Civil y que el fallo atacado conculca todas y cada una de las garantías constitucionales que contempla el Art. 35 de la Constitución Política de la República.

TERCERO.- Confrontada la sentencia con el escrito de interposición del Recurso de Casación, autos y más constancias procesales, la Sala formula las siguientes reflexiones: 1. Cuestión esencial a dilucidarse es determinar, si el desistimiento hecho por la actora ante el Inspector del Trabajo del Guayas produce el efecto de cosa juzgada para dar por terminado la relación laboral como sostiene la demandada y el Tribunal de Apelación, o no lo produce, conforme lo argumenta la actora. Al efecto la parte accionante enfoca a su favor las normas correspondientes del Código del Trabajo, así como las garantías constitucionales de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador; 2. A la

Audiencia de Conciliación que obra fs. 71 compareció únicamente la parte actora, por lo que de conformidad con el Art. 117 del Código de Procedimiento Civil, era obligación de la actora probar los hechos que propuso afirmativamente en la demanda; 3. A fs. 53 del cuaderno del primer nivel obra un escrito en el que la trabajadora desiste de la primera solicitud de Visto Bueno, ante el Inspector del Trabajo del Guayas, abogado Welky Colamarco Guerrero, acto que se produce el 18 de julio del 2000; 4. A fs. 43 y 44 obra la resolución del segundo expediente de Visto Bueno, dictado por el Inspector del Trabajo del Guayas el 2 de febrero del 2001, a las 14h30, en la que se aprueba la solicitud planteada por INES MARINA NIETO CARRIEL, dando por terminada la relación de trabajo con los accionados, al amparo de lo que prevé el Art. 173 numeral 2 del Código del Trabajo; 5. A fs. 193 obra la declaración de Wilson Bernandino López Alvarez quien al contestar a la pregunta 5) del interrogatorio de fs. 153 dice que "si es verdad", así como al contestar la pregunta 6) del mismo interrogatorio expresa "ella era la encargada de arreglar los departamentos, y pintarlos y volverlos a arrendar; declaración rendida por Carmen Mercedes Ulloa López quien al contestar a la pregunta 5) del interrogatorio de fs. 153, dice: si es verdad la conocí ahí como administradora" y al contestar a la pregunta 6) manifestó: "ella venía trayendo materiales de construcción que los muchachos de las calles le ayudaban a subir"; testimonio de Mirtha Yadira Díaz Flor, quien al contestar a la pregunta 5) dice "si me consta porque ella me alquiló un departamento" y al dar respuesta a la pregunta 6) expresa "ella era la encargada de la casa como anteriormente lo dije" y del testimonio que obra de fs. 196 de Mery Victoria Oleas Suárez, contestando a la pregunta 5) dice "si es verdad" y dando contestación a la pregunta 6) que obra del interrogatorio de fs. 153, expresa: "Primero que ella administraba la casa, segundo que ella se encargaba de hacer el arreglo de los departamentos compraba material para dichos departamentos"; 6. A fs. 243 del cuaderno de primer nivel consta el acta de Inspección Judicial de la cual, en relación con la materia litigiosa, se pueden apreciar los siguientes aspectos importantes: a) El expediente de Visto Bueno debidamente notarizado, en el que se observa el Contrato de Trabajo de 18 de julio del 2000 (fs. 252); y b) Lo manifestado por la demandada: "la actora fue trabajadora de mi padre y cuando él falleció se le siguió pagando con normalidad hasta el 18 de julio del 2000. Luego que me plantearon el 12 de julio una solicitud de Vto. Bno. ante el Sr. Inspector del Trabajo Welky Colamarco, luego se le pagó S/. 36.000.000 de sucres y por ello desistió y me agradeció luego soy yo, ahora quien la contrata, por lo que le afilié al I.E.S.S. sacó otro número patronal y se inició otra relación laboral que se termina así mismo por resolución de un Visto Bueno, dictado por el Inspector abogado Ruiz".

CUARTO.- Consta en el expediente la demostración de que la relación entre los contendientes terminó por un Visto Bueno concedido en favor de la trabajadora el 2 de febrero del 2001, conforme obra del documento a fs. 43 y 44.

QUINTO.- El desistimiento del Visto Bueno que obra a fs. 53, tiene por objeto volver las cosas al estado en que se encontraban anteriormente tal como lo determina el Art. 385 del Código de Procedimiento Civil, decir, que la relación laboral continúa con los demandados, pero fue un acto unilateral de la trabajadora en la que el Inspector del Trabajo no resolvió absolutamente nada, en tanto que la resolución de Visto Bueno, conferida el 2 de febrero del 2001, a las 14h00, si tiene por objeto terminar la relación laboral entre las partes y que es la fecha que se debe tener en cuenta.

SEXTO.- En torno al efecto de cosa juzgada que le dan los juzgadores al acta de desistimiento efectuada por la trabajadora ante el Inspector del Trabajo del Guayas, es preciso señalar que el mismo no surte tal efecto, pues el desistimiento se lo realiza de un asunto eminentemente administrativo, pero jamás de la demanda de trabajo que planteo ante el Juez del Trabajo y que es materia de este juzgamiento. En el expediente administrativo de Visto Bueno no hubo la contienda legal, pues como se manifestó anteriormente la actora desistió voluntariamente de la solicitud de visto bueno antes de que el Inspector del Trabajo se pronuncie sobre el fondo de la solicitud planteada. Además el motivo del presente juicio es diametralmente diferente por cuanto la actora lo que reclama es las indemnizaciones en base del Visto Bueno concedido a su favor y que la parte demandada no ha podido desvirtuarlo durante la estación probatoria, conforme obra de autos.

SÉPTIMO.- Probada la relación laboral y a falta de pago o solución efectiva, se ordena que las demandadas paguen a la actora lo que reclama en su libelo inicial en los numerales 1, 2 excepto lo dispuesto por el Art. 191, pues no son acumulables las indemnizaciones y 3.

OCTAVO.- Para determinar el tiempo de servicios y la remuneración percibida se tiene en cuenta el juramento deferido que obra de fs. 232 a falta de otra prueba capaz y suficiente que justifique tales hechos conforme a lo previsto en el Art. 590 del Código del Trabajo.

NOVENO.- Del análisis minucioso que antecede, se infiere que el Tribunal de Apelación ha incurrido en falta de aplicación del Art. 385 del Código de Procedimiento Civil, así como ha interpretado erróneamente el Art. 386 del Código de Procedimiento Civil. Por las consideraciones expuestas, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa la sentencia y ordena que la parte demandada pague a la actora lo ordenado en el considerando séptimo y octavo de este fallo. El juez A quo practique la liquidación correspondiente sin intervención de perito. Se regula los honorarios del abogado defensor en el 5% de la cantidad a percibir la actora, luego de la liquidación respectiva, debiendo descontarse el porcentaje de Ley para el Colegio de Abogados del Guayas. Del

monto a liquidarse se descontará la suma de treinta y seis millones de sucres o su equivalente en dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, esto es, U.S. $ 1.440, que recibió la trabajadora de parte de la demandada con el fin de terminar la relación laboral ante el Inspector del Trabajo. Notifíquese, publíquese y devuélvase.

f) Drs. Angel Lescano Fiallo.- Jorge Ramírez Alvarez.- Carlos Córdova Aráuz (Conjuez Permanente).

Gaceta Judicial. Año CIV. Serie XVII. No. 13. Página 4334, Quito, 11 de Febrero de 2004:

Jurisprudencia De Casación Gaceta Judicial Serie 17 No 13 Intermediacion Laboral

Pese a que en el contrato de intermediación, suscrito entre la Empresa Tercerizadora demandada y la trabajadora se ha estipulado que cualquier reclamación entre los trabajadores que realizan el servicio y la municipalidad, se endosa a la empresa intermediaria, tal estipulación no tiene efecto jurídico legal de conformidad con la expresa disposición del numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Policía del Estado que dispone la responsabilidad solidaria de quien recibe el servicio.

Resolución Del Recurso De Casación.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. PRIMERA SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.- Quito, febrero 11 del 2004; las 10h30.

VISTOS.- De fojas 4 a 5 vuelta del cuaderno de última instancia la Segunda Sala de la Corte Superior de la ciudad de Santa Ana de los Cuatro Ríos de Cuenca dictó sentencia confirmando a su turno el fallo que declaró en parte con lugar la demanda emitido en el Primer Nivel Jurisdiccional. En desacuerdo con este pronunciamiento el señor Carlos Oswaldo Salgado Espinoza, en su calidad de Gerente y Representante Legal de la Empresa Municipal de Aseo de Calles -EMAC-, de la indicada ciudad planteó recurso de casación. Todo lo relatado ocurre dentro del juicio especial, singular y de conocimiento, que por reclamaciones de índole laboral, sigue el señor Abel Jadan Juela contra la Ingeniera Margarita Quille Guerrero, del doctor Marcos Rodríguez Molina y solidariamente contra la mencionada empresa en la interpuesta persona del recurrente. Encontrándose radicada la competencia en esta Sala, habiéndose dado cumplimiento a lo estatuido en el artículo 11 de la Ley de la materia y siendo el estado de la litis el de dirimir, par hacerlo se considera:

PRIMERO.- El Representante legal de la Persona Moral demandada al exteriorizar su censura y reproche contra la resolución de Alzada manifiesta que en aquella han sido infringidas las siguientes normas de Derecho: el artículo 35 numeral 11 de la Constitución Política de la República, el artículo 41 del Código del Trabajo y el artículo 1480 del Código Civil. Funda su oposición en la causal primera del artículo 3 de la Ley de Casación.

SEGUNDO.- Al argumentar en favor de su pretensión expresa el recurrente, en síntesis: A) Que con el accionante no ha existido vínculo alguno que lo ligue directa o indirectamente con la Empresa Municipal de Aseo de Calles de Cuenca - EMAC- y que la reclamación está basada en el pago de unos valores supuestamente adeudados por parte de la Contratista de la EMAC Ingeniera Margarita Quille, sin que repare el actor, insiste, en decirlo, que no existe relación jurídica alguna con la empresa que él representa. B) Que ésta suscribió un contrato con la Ingeniera Quille en el que se deja constancia de la ninguna responsabilidad que adquiere la EMAC frente a los trabajadores de la citada contratista y que más aún, existe un dictamen emitido por el Ministro Fiscal Doctor Ochoa que con justo criterio, en un caso idéntico, emite opinión contraria a que se condene al pago, de lo supuestamente adeudado, a la entidad política accionada, ya que los servicios que prestaban los trabajadores de la Ingeniera Quille no se efectuaban dentro de la EMAC, sino que se cumplían en beneficio de la ciudad; es decir, de toda la colectividad, (sic), todo lo cual ha sido confundido por la Sala Sentenciadora aplicando indebidamente el mencionado precepto constitucional e interpretando erróneamente el artículo 41 del Código del Trabajo. Finalmente, el recurrente en sui - géneris memorial de agravios reitera que el demandado nunca prestó servicios para beneficio o provecho de la EMAC y que jamás existió nexo jurídico que lo una a ella.

TERCERO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en los considerandos precedentes la inopinada e insólita inconformidad del demandado o recurrente, este Organo Jurisdiccional Colegiado en orden a solventar la litis formula las siguientes puntualizaciones: A) Rara vez en el que hacer judicial se advierten criterios tan equivocados como los que apunta el personero de la entidad demandada. B) Es de general conocimiento que la Constitución Política del Estado es la Norma Suprema de Derecho que rige el convivir de la Comunidad Ecuatoriana. Tiene el Código de la República la característica excepcional de ser dos veces ley: rige como toda ley y rige sobre todas las leyes y ordenamientos y dentro de éstos los contratos existentes en el País. De allí surge el principio de la Supremacía de la Constitución que lo proclama de manera incontrastable e irresistible el artículo 272 ibídem al expresar que: "La Constitución prevalece sobre cualquier otra norma legal. Las disposiciones de Leyes orgánicas y ordinarias, decretos - leyes, decretos, estatutos, ordenanzas, reglamentos, resoluciones y otros actos de los Poderes Públicos, deberán mantener conformidad con sus disposiciones y no tendrán valor sí, de algún modo, estuvieren en contradicción con

ella o alteren sus prescripciones". B) Como corolario de este mandato supremo se concluye que, todo ordenamiento legal que éste en oposición con la Carta Política del Estado queda ipso jure e ipso facto derogado. C) En la especie, la Carta Política en referencia al tratar extensamente del Trabajo, claramente señala en su Art. 35 numeral 11 que: "sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario". D) En la especie consta de autos que la Municipalidad demandada contrató con la Ingeniera Margarita Quille Guerrero el servicio de barrido de calles y avenidas de la ciudad de Cuenca, pero por más que en dicho instrumento se haya tratado de eludir por parte de la Institución Municipal sus obligaciones laborales frente a los trabajadores que realizan ese servicio, tal desplazamiento obligacional hacia la Contratista no tiene ningún efecto de exoneración frente a aquellos, al tenor de la recta y natural interpretación Canon Constitucional citado en la letra que precede. Por tanto se rechaza por desacertado el curioso razonamiento que sobre el asunto sostiene la parte accionada. E) Por otra parte, tampoco tiene asidero jurídico el peregrino criterio que expone la parte emplazada al indicar que la EMAC no se ha beneficiado con el trabajo de los trabajadores de la contratistas y que por tanto no tiene el deber jurídico de cumplir las responsabilidades de empleador, ya que quien se ha beneficiado con el servicio correspondiente es la ciudadanía de la ilustre ciudad de Cuenca y que por consiguiente, ésta última sería la que debería responder en el ámbito laboral. Sobre este errado criterio vale precisar que entre las obligaciones de la Entidad Municipal y de las Instituciones creadas por ellas, está precisamente la que cumple la EMAC a través de un intermediario como ha sido la Ingeniera Quille, todo en base al del (Sic) Contrato correspondiente que con la relación a las obligaciones con los trabajadores no exonera y mal podía hacerlo a la Entidad demandada. Para ello, los ciudadanos eligen democráticamente a quienes han de representarles en la Administración Municipal, cuidado y tuición de sus intereses, todo ello con la inexcusable obligación de responder públicamente ante la ciudadanía. De allí, que siendo la EMAC una Empresa Municipal jamás puede exonerarse del cumplimiento de sus deberes económicos con los trabajadores contratados por intermediarios como es el caso presente y por ello no vale por infundado el pretexto de que ha endosado o sido sustituida en aquellos por terceros como equivocadamente se sostiene en el caso subjúdice. Más aún no debe olvidarse que cuando una Institución paga por bienes o servicios que debe costear otra persona, y este es el caso, tiene expedito a su favor el derecho de Repetición. Por las consideraciones que preceden y sin que sea necesario añadir otras, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza por improcedente el recurso de casación promovido. Sin costas. Publíquese, notifíquese y devuélvase.

f) Drs. Armando Bermeo Castillo.- Jaime Velasco Dávila.- Miguel Villacís Gómez.

Gaceta Judicial. Año XCIX. Serie XVI. No. 15. Pag. 4404, Quito, 3 de mayo de 1999:

Jurisprudencia De Casación Gaceta Judicial Serie 16 No 15 Visto Bueno Por Cambio De Ocupación

Del texto de la demanda fluye que la actora no fue despedida intempestivamente por su empleador sino que la terminación de la relación de trabajo se produjo por voluntad de la misma demandante, previa autorización otorgada por el Inspector del Trabajo solicitada por la actora, fundada en la causal contenida en el numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo. Admitiendo que la resolución de visto bueno a favor de la ex-trabajadora es válida y por tanto legal, la consecuencia indemnizatoria es la que especifica y señaladamente determina el Art. 191 del Código del Trabajo, esto es, un mes por cada año de los servicios prestados y el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

VISTOS: En el juicio verbal sumario de trabajo que sigue Ximena Anabella Castañeda Bastidas en contra del Banco del Pichincha y de Antonio Acosta Espinosa, la parte demanda interpone recurso de casación de la sentencia expedida por la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito que con la reforma que en ella se hace, confirma la dictada en primer nivel que declaró con lugar la demanda. Admitido a trámite el recurso, elevados los autos a esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, en virtud del sorteo de ley, encontrándose la causa en estado de resolver, para hacerlo se considera:

PRIMERO: Esta Sala es competente para conocer el recurso en mención, en razón de lo prescrito por el Art. 200 de la Constitución Política de la República, publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998 y Arts. 1 y 2 de la Ley de Casación.

SEGUNDO: La recurrente censura la sentencia dictada por el Tribunal de Alzada, argumentando que dicho fallo infringe los Arts. 95, inciso 20, 169, numeral 8, 173, 181, 183, 185, 188, 189, 191, 589, 590 del Código del Trabajo; Art. 19 de la Ley de Casación, Arts. 2, 5 y 56 del Contrato Colectivo y Arts. 11, 118, 125, 126, 198 y 256 del Código de Procedimiento Civil. Fundamenta su recurso en las causales 1a., 3a y 4a del Art. 3 de la Ley de Casación. Además, la demandada sostiene que la última remuneración de la accionante fue de S/. 411.500,00 mensuales, conforme se desprende de la confesión judicial rendida por ella y por el informe pericial y la de S/. 838.047,00 que consta en la demanda "y que infundadamente ha sido recogida en la sentencia". Agrega que no existe prueba que demuestre que la empleadora "obligó a la actora a ejecutar alguna labor distinta de la contratada", por lo que la resolución del visto bueno, solicitado por la actora y a la que en la sentencia de la Sala de Apelación se le otorga el valor de prueba plena, queda insubsistente. Por último manifiesta que la relación laboral concluyó por la concesión del visto bueno solicitado por la actora y no por el despido intempestivo.

TERCERO: Confrontada la sentencia recurrida con el escrito de interposición del recurso de casación que obra de fojas 8 a 14 vuelta del cuaderno de segunda y última instancia, la Sala hace las siguientes puntualizaciones: 1. No habiendo recurrido en casación del fallo de segunda instancia, debe entenderse que la actora se conformó con dicha resolución, lo que trae como consecuencia que en este nivel no se analice lo concerniente al reclamo de utilidades y al fondo de reserva; 2. Es importante para efectos de esta resolución, que se distinga entre el hecho del despido intempestivo y la indemnización que corresponde pagar al empleador que perpetra dicho despido intempestivo. De otro lado importa distinguir entre el hecho del despido intempestivo y la indemnización que para ese efecto señalan determinadas disposiciones de nuestra legislación laboral, 3. Del texto de la demanda fluye que la actora no fue despedida intempestivamente por su empleador sino que la terminación de la relación de trabajo se produjo por voluntad de la misma demandante, previa autorización otorgada por el Inspector del Trabajo solicitada por la actora, fundada en la causal contenida en el numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo; 4. Admitiendo que la resolución de visto bueno a favor de la ex-trabajadora es válida y por tanto legal, la consecuencia indemnizatoria es la que específica y señaladamente determina el Art. 191 del Código del Trabajo, esto es, un mes por cada año de los servicios prestados y el 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados; 5. De otra parte, el Art. 95 del Código del Trabajo en actual vigencia, en su primer inciso establece que componentes integran la remuneración para efectos del pago de indemnizaciones, en tanto que el inciso 2o. del mismo artículo determina las excepciones. Entre estas últimas se encuentran "los beneficios que representan los servicios de orden social" y no "los beneficios de orden social". En la especie, estímase que los dos últimos rubros de los componentes de la remuneración que menciona la demanda (pago de médico pediatra para hijo y médico general para familia, así como guardería), pueden ser considerados como servicios de orden social y por lo tanto estos rubros deben ser excluidos para el cálculo de la remuneración que sirve de base para el pago indemnizatorio. Por lo expuesto, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta parcialmente el recurso de casación deducido y dispone que se modifique el fallo recurrido en el sentido de que por concepto de terminación de la relación de trabajo mediante visto bueno a favor de la demandante, el Banco demandado pague únicamente los valores que resulten de la aplicación del contenido del numeral 4 del considerando tercero de esta sentencia, excluyendo de la base remuneratoria para el cálculo los rubros sobre el pago de médico pediatra y guardería, que menciona la accionante en su demanda. En lo demás, se confirma la sentencia de segunda instancia. Liquídese pericialmente. Notifíquese, publíquese y devuélvase

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 12. Pág. 3170, Quito, 19 de marzo de 1998:

Jurisprudencia De Casación Gaceta Judicial Serie 16 No 12
Revisión De Finiquito

El acta de finiquito en verdad está desconociendo algunos derechos de la trabajadora como aquellos que constan en el Art. 5 del Contrato Colectivo y en el Art. 239 del Código del Trabajo, pues del proceso está demostrado el despido intempestivo y que el Contrato Colectivo fue presentado para ser tramitado en la Inspectoría del Trabajo de la Provincia, asunto que la trabajadora deja constancia en el mismo documento de finiquito. Esto, muy aparte de que se liquidó en base al sueldo básico y no a la remuneración como manda al Art. 95 del Código del Trabajo. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

VISTOS: En el juicio laboral propuesto por Ligia Coba Molina contra Quito Tennis y Golf Club, la actora interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito que confirma la sentencia del inferior (SIC) que acepta parcialmente la demanda, la actora interpone el recurso de casación, en tiempo oportuno. Estando la causa en estado de resolver, para hacerlo se considera:

PRIMERO: Se establece la competencia de esta Sala para el conocimiento y resolución del recurso interpuesto en razón del ordenamiento jurídico vigente y por el sorteo de rigor.

SEGUNDO: La recurrente acusa a la sentencia de instancia, de infringir normas de derecho como aquellas contenidas en los artículos 19, numerales 11,12,13,14 y 15; 49 y 50 de la Constitución Política; los artículos 2, 3, 4, 5, 7, 87, 90, 94, 436, 457 numeral 6 y 571 del Código del Trabajo; articulo 39 de la Ley 133; artículo 28 de la Ley de Modernización del Estado; artículo 210 y 212 del Código Penal articulo 117, 118 y 119 del Código de Procedimiento Civil; y, artículos 5, 6, 21, 22 y 23 del Contrato Colectivo. Señala las causales primera y tercera del articulo 3 de la Ley de Casación. Argumenta que "la sentencia desestima a la asociación sindical que los representaba, el Comité de Empresa, cuyos personeros presentaron el proyecto de nueva contratación colectiva, este sólo acto de presentación es definitivo y fundamental, pues es la única condición o requisito que impone la ley a la organización sindical, según consta en el primer articulo innumerado agregado a continuación del artículo 230 del Código del Trabajo". Que la Constitución Política se refiere a la libertad del trabajo y a la libertad de contratación y que en base a esto ellos estuvieron negociando el nuevo Contrato Colectivo. Que la sentencia "no aplica ninguno de los principios de derecho social", "pues si los derechos de los trabajadores son intangibles por qué en la sentencia no se ordena la reliquidación

de los rubros no pagados ya que de no existir un finiquito como afirma la sentencia, el artículo 49 en el literal e) establece que sólo puede ser válido una transacción si no implica renuncia a derechos y si se celebra ante autoridad competente. En este caso dice la actora, la Empresa elaboró arbitrariamente un finiquito.

TERCERO: Cumpliendo con el objeto esencial de este recurso, la Sala luego de analizar y estudiar minuciosamente, tanto el escrito de casación como la sentencia impugnada, considera que, la Tercera Sala de la Corte Superior de Quito, no consideró que el "acta de finiquito en verdad está desconociendo algunos derechos de la trabajadora como aquellos que constan en el artículo 5 del Contrato Colectivo y en el articulo 239 del Código del Trabajo, pues del proceso está demostrado el despido intempestivo y que el Contrato Colectivo fue presentado para ser tramitado en la Inspectora del Trabajo de la Provincia, asunto que la trabajadora deja constancia en el mismo documento de finiquito. Esto, muy aparte de que se liquidó en base al sueldo básico y no a la remuneración como manda al articulo 95 del Código del Trabajo. Por tanto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta el recurso formulado por la trabajadora Ligia Coba Molina, casa la sentencia de la Tercera Sala de la Corte Superior de Quito y dispone, que la Corporación Quito Tennis y Golf Club, cancele a la accionante la diferencia que resultare de la reliquidación de los rubros pagados y los que debió pagar, a base de la remuneración que consta en el juramento deferido (fs. 21), exceptuando el rubro de propinas, que no es retribución que paga el empleador, que únicamente se encarga de distribuir entre los trabajadores los valores que los socios o clientes pagan en las planillas de consumo. Esto es: la suma equivalente al sueldo o salario de doce meses (actual articulo 239 Código del Trabajo); y, lo equivalente al 75% de las remuneraciones por el tiempo que faltare para completar la estabilidad", conforme dispone el articulo 5 del Cuarto Contrato Colectivo. La reliquidación se calculará sobre los S/. 177.700,00 como remuneración. Notifíquese y devuélvase.

Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 5. Pág. 1279, Quito, 28 de marzo de 1996

Jurisprudencia De Casación Gaceta Judicial Serie 16 No 5 Cambio De Funciones Del Trabajador

Del análisis jurídico de la relación laboral se establece que el cambio de funciones a la actora implica que la misma se convirtiera en una trabajadora a tiempo indefinido. Observa que si bien el Código del Trabajo establece como causal de la terminación de un contrato de trabajo a la conclusión de la obra

o servicio, sin necesidad de desahucio, ésto se produce el caso de un solo contrato temporal que se refiere a trabajos cíclicos o periódicos. Pero la labor del INNFA no es por ciclos o períodos, sino en forma permanente, a través de varios programas. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

VISTOS: Lulú Torres de Aguilar como representante del INNFA del Azuay y dentro del juicio iniciado por Juana Catalina Ordóñez, interpone Recurso de Casación de la sentencia estimatoria de la demanda dictada por la Segunda Sala de la Corte de Cuenca, la misma que, a la vez, es confirmatoria de la primera instancia. Para resolver, se considera:

PRIMERO: Esta Sala de lo Laboral y Social es competente para conocer del proceso en virtud del Ordenamiento Jurídico vigente, en razón del sorteo del 26 de Febrero de 1996,

SEGUNDO: La parte recurrente censura la sentencia de segunda y definitiva instancia manifestando que, los juzgadores de dicho nivel han violado el numeral 3 del Art. 169 del Código del Trabajo así como el artículo agregado con el No 30 de la Ley 133 en torno a la terminación del contrato de trabajo considerado como temporal en nuestra legislación, por lo que, fundándose en las causales primera y tercera del Art. 3 de la Ley de Casación solicitan la anulación de, la sentencia en mención.

TERCERO: La sentencia de segunda instancia no contiene errores ni vicios, puesto que, en su diagnósis jurídica deja establecido que por la acción de personal que obra a folios 47 de primera instancia, resulta incuestionable que la actora Juana Catalina Ordóñez fue trasladada desde el 8 de septiembre de 1993 del Programa Nacional de Discapacitados para el que fue contratada inicialmente, al Departamento o Programa de Desarrollo Infantil, lo que implica se convirtió la misma en una trabajadora con contrato a tiempo indefinido, conforme lo señala la ley de la materia. Adicionalmente, es necesario explicar que si bien el Código del Trabajo permite como causar de terminación de un contrato de trabajo (Art. 169 No 3) la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato operará sin necesidad de desahucio, esta norma hay que entenderla razonablemente, es decir, debe tratarse de un solo contrato temporal que se refiere a trabajos cíclicos o periódicos, pero, la labor social del INNFA en favor de los niños es permanente con varios programas de atención social. Por lo dicho, los reparos inmersos en el recurso instaurado por la parte accionada, no tienen base y no próspera.

CUARTO: Lo único que este Tribunal de Casación acepta, es que, el INNFA no debe ser condenado en costas de conformidad con lo establecido en el Art. 18 de la Ley de Ministerio Público. Por tanto ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desecha el recurso de casación

formulado por improcedente y solo se casa parcialmente la sentencia de segunda instancia en lo tocante a que se deje sin efecto la condena en costas a la entidad demandada. Notifíquese.

Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 679, Quito, 25 de Enero de 1995

JURISPRUDENCIA DE CASACIÓN GACETA JUDICIAL SERIE 16 No 3
REVISIÓN DE VISTO BUENO LABORAL

La Sala de Casación establece que, al analizar la sentencia impugnada por la parte demandada, se aprecia que en el trámite del Visto Bueno, no se ha justificado ni la indisciplina, ni la falta de probidad, ni la ineptitud de la actora en el desempeño de su labores; sin que exista ninguna actitud de dolo en la conducta de la trabajadora. Resulta inaceptable que una trabajadora calificada de inepta, haya servido a la empresa demanda por más de doce años, y después de tanto tiempo se alegue tal ineptitud. En consecuencia, teniendo la resolución del Inspector del Trabajo únicamente el valor de informe, es impugnable ante el Juez de Derecho. Por éllo, se rechaza el recurso de casación interpuesto. SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.

VISTOS: Inconforme con la sentencia expedida por la Cuarta Sala de la Corte Superior de Guayaquil que confirma a su vez el fallo totalmente afirmatorio de la demanda pronunciada en el primer nivel jurisdiccional, Horacio Fernández Rodríguez por sus propios derechos y por los que representa de S.A. Importadora Andina interpone dentro de plazo hábil recurso de casación, todo éllo dentro del juicio que por reclamaciones de índole laboral sigue Martha Argudo Rugel en contra del recurrente, tanto por sus propios y personales derechos como por los que representan de la empresa en referencia. Corresponde resolver y para hacerlo se considera:

PRIMERO.- La competencia de esta Sala de lo Social y Laboral para conocer y resolver el recurso interpuesto, se encuentra establecida de conformidad con lo estatuído en el Art. 1 e la Ley de Casación publicada en el Registro Oficial No. 192 de martes 18 de mayo de 1993.

SEGUNDO.- En la exposición que formula el recurrente para atacar y censurar la sentencia de instancia expresa que la Cuarta Sala de la Corte Superior de Guayaquil ha efectuado una errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba y que éllo la ha conducido a una equivocada aplicación de las normas de derecho en el fallo recurrido; y que, todo éllo, se debe a que ha sido desestimado el Visto Bueno que de manera oportuna y legal obtuvo la parte accionada para dar por terminadas las relaciones con la actora.

TERCERO.- Circunscrito así el ámbito de la impugnación de Fernández Rodríguez, esta Sala de lo Social y Laboral luego de haber examinado debida y prolijamente, como es su deber, la sentencia de instancia, expresa que ésta se encuentra ajustada a derecho sin que en élla existan la errónea interpretación de la prueba que menciona el demandado. Al respecto, y para fundamentar su criterio este Tribunal consigna: a) Claramente preceptúa el inciso segundo del Art. 183 del Código del Trabajo que "la resolución del Inspector del Trabajo no obsta al derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en el juicio. b) En el caso subjúdice la parte empleadora promovió su petición de Visto Bueno invocando para el efecto y de manera contradictoria las causales segunda, tercera y quinta del Art. 171 del Código del Trabajo. c) Examinada la sentencia de alzada se advierte que en la tramitación del Visto Bueno referido no se han justificado ninguna de las causales en que se sustenta la parte demanda; así pues, no aparecen ni la indisciplina, ni la falta de probidad ni la ineptitud de la actora en el desempeño de sus labores. Añádase a lo dicho, que la falta de la que se le acusa a la actora; ésto es, de haber aceptado en pago por la venta de mercadería un cheque que a la postre no pudo efectivarse por haber sido girado en cuenta cerrada, no es constitutiva por sí mismo de motivo o causa para la cesación de sus labores, como pretende la parte accionada. Por otra parte, no se advierte de dicho expediente ninguna actitud de dolo o malicia en la conducta de la trabajadora y mucho menos que haya estado en convivencia o que haya efectuado aprovechamiento personal de la suma de sucres en que se dice ha sido perjudicada la empresa; de otro lado, es oportuno señalar que resulta increíble y por tanto no se admite que una trabajadora a quien se le califica de inepta en el desempeño de sus labores, haya permanecido al servicio de la empresa aproximadamente doce años, y que después de este dilatado acto de gestión recién los empleadores se den cuenta de dicha ineptitud. Por último, no existe en la conducta de la Argudo Rugel ningún acto que exteriorice la indisciplina a la que se refiere la parte demanda, pues es elemental que para que se pueda juzgar así una conducta deben existir en la empresa reglamentos al respecto, aprobados de conformidad con la ley, lo cual no acaece en el caso subjúdice. Los razonamientos hasta aquí consignados relevan a este Tribunal, por inoficioso de continuar con el examen de la especie y en tal virtud, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza el recurso de casación venido en grado. Con costas. Publíquese, notifíquese y devuélvase. f) Drs. Rubén Bravo Moreno.- Jaime Espinoza Ramírez.- Miguel Villacís Gómez.- Julio Jaramillo Arízaga.- Carlos Julio Arosemena Monroy.

Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. página 340, Quito, 22 de Junio de 1994:

Jurisprudencia De Casación Gaceta Judicial Serie 16 No 2 El Error No Determinante Del Juez No Causa Agravio

La Primera Sala de la Corte de Ibarra, revocando el fallo de primer nivel ha declarado improcedente la demanda seguida en contra de las tías de la empleadora fallecida, quienes no son herederas y porque en su confesión la actora admite que era protegida de la causante. De aquel fallo interpone recurso de casación la demandante alegando aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, así como en la valoración de la prueba. La Sala de Casación aprecia que, la recurrente no explica de que manera a influido en la decisión de la causa cada una de las causales por élla consignadas. Según la Ley de Casación el error del juez debe ser determinante en la decisión, pues, el error no determinante no causa agravio y por éllo, no es relevante para el recurso de casación. El Tribunal de Instancia, se ha basado en la confesión de la accionante para concluir que la demanda es improcedente por falta de relación laboral; en consecuencia, no hay violación directa de norma sustancial, peor en forma indirecta. La demandante, al haber sido protegida de la causante, no se ha iniciado relación laboral entre éllas por medio de un contrato tácito o verbal, por lo tanto, no ha existido la calidad de trabajadora y empleadora. En tal virtud, se declara improcedente el recurso de casación. SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.

VISTOS.- Rosa Ana Beltrán, interpone recurso de casación de la sentencia dictada por la Primera Sala de la Corte de Justicia de Ibarra, la misma que, revoca la sentencia de primera instancia y en su lugar declara improcedente la demanda por dos motivos: Porque se ha demandado a tías de la que se dice ha sido la empleadora fallecida quienes no son herederas, por no ser llamadas a la sucesión intestada; y porque adicionalmente la actora al confesar judicialmente admite que era protegida de la causante Ruby Román Sánchez. Para resolver, se considera

PRIMERO.- Esta Sala de lo Social y Laboral es la competente para conocer el recurso en cuestión en atención a lo prescrito en el Art. 102 de la Constitución y Art. 1 de la Ley de Casación

SEGUNDO.- La recurrente censura y ataca la sentencia de última instancia fundada en los numerales 1 y 3 del Art. 3 de la Ley de Casación exponiendo que las normas de derecho infringidas son los Arts. 8,9 y 10 del Código de Trabajo vigente, pues dentro del proceso ha probado su calidad de trabajadora fruto de éllo es que existe la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

TERCERO.- Los numerales 1 y 3 del Art. 3 de la Ley de Casación dicen respectivamente:"Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de normas de derecho, incluyendo los precedentes jurisprudenciales obligatorios, en la sentencia o auto, que hayan sido determinantes en su parte dispositiva". "Aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, siempre que hayan conducido a una equivocada aplicación o a la no aplicación de normas de derecho en la sentencia o auto". Esta Sala de Casación observa que no se explica por parte de la impugnante de que manera ha influído en la parte dispositiva de la sentencia cada una de las causales en que fundamenta su recurso, causales que por ser taxativas no puede darse una interpretación analógica con la apelación. Nuestra Ley de Casación al tipificar las causales señala que el error debe ser determinante de su parte dispositiva, el error no trascedental, no causa agravio y por lo mismo no es relevante para la institución del recurso de casación.-

CUARTO.- La primera causal se refiere a errores o vicios in iudicando, ésto es, cuando el juez de instancia elige mal la norma, utiliza una norma impertinente o cuando se le atribuya a una norma de derecho un significado equivocado. Si la sentencia viola conceptos de una ley sustantiva o de fondo, hay un error de juicio del juzgador. La Sala de Instancia al dirimir el conflicto se funda en la confesión judicial rendida por la actora Rosa Ana Beltrán quien admite que era protegida de la fallecida Ruby Román Sánchez. En virtud de lo cual la sentencia concluye que es improcedente la demanda por falta de relación laboral. Este Tribunal de Casación aprecia que no se ha violado entonces los Arts. 8, 9 y 10 del Código del Trabajo que se refieren al contrato individual del trabajo, concepto de trabajador y concepto de empleador, ya que, si la recurrente ha sido protegida de la fallecida, evidentemente que no hay dependencia laboral porque no se inició la relación entre éllas a base de un contrato de trabajo tácito o verbal sino que existió de parte de la dueña de la modistería fines de protección y amparo hacia la actora no dándose la calidad de trabajadora ni empleadora. Por consiguiente, el Tribunal de Instancia no violó ninguna norma de derecho.-

QUINTO.- En lo que respecta a la tercera causal, la actora no indica cual es el error en la valoración de la prueba en que ha incurrido la sentencia impugnada. Hay que advertir que la Corte de Casación no puede revisar los hechos que han señalado los Jueces de Instancia, esta causal opera en función que exista error, consiste en la aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de preceptos que se aplican a la valoración de la prueba y que a la vez son determinantes para errar en la aplicación de normas de derecho en la sentencia. En el considerando anterior se dijo que la Sala de Instancia después de apreciar la prueba concluyó que no hay relación laboral, puesto que, la actora confiesa élla misma que ha sido protegida y no trabajadora; por lo tanto, no hay violación directa de la norma sustancial peor en forma indirecta. Por estas consideraciones, ADMINISTRANDO

JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se declara improcedente el recurso de casación. Sin costas. Notifíquese. Drs. Miguel Villacís Gómez.- Jaime Espinoza Ramírez.- David Altamirano Sánchez.- Cicerón Robles Velásquez.- Rubén Bravo Moreno.-

Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. No. 10. Pág. 2914, Quito, 25 de Junio de 1990:

Jurisprudencia Civil Serie Xv, Tomo Iii, Gacetas 9 A 12
Negativa De Visto Bueno

El demandado no acató la resolución negativa del Inspector de Trabajo de dar por terminada la relación laboral, por estimaría injusta, y no reintegró a la trabajadora, según era su obligación. Precisamente esa actitud es sancionada por el artículo 600 del Código del Trabajo como despido intempestivo. Caben, por lo mismo, de acuerdo al claro tenor de dicha norma, las indemnizaciones y bonificación que por el despido intempestivo exige en su demanda la trabajadora.

Tercera Instancia

VISTOS: Beatriz Magdalena Garzón Ruiz demanda a "Delltex Industrial S.A." y a su Gerente, Alberto Deller, el pago de remuneraciones insolutas, incrementos salariales, indemnizaciones por despido intempestivo, bonificaciones adicionales y vacaciones, amén de las costas procesales; pues afirma que ha trabajado en esa empresa, como jefe de ventas, desde el 21 de octubre de 1.975 y que, tras haber rechazado el Inspector del Trabajo la solicitud de Visto Bueno que presentara su empleador para separarla de su puesto, este no la ha reintegrado a su labor, incurriendo en despido intempestivo. Se opone a la pretensión la parte demandada, como se puede ver en el acta de fs. 4, alega, entre otras excepciones, litis pendencia, niega los fundamentos de la demanda, en particular el despido y reconviene a su contraparte a fin de que revise el juez de derecho la referida negativa del Visto Bueno. Sustanciado el caso, se ha aceptado la demanda en sentencias de primero y segundo niveles. Ha interpuesto el demandado recurso de tercera instancia, al cual ha adherido la actora. Para resolver, la Sala considera:

PRIMERO.- Aún si fuera dable atender, como prueba válida, las copias que obran de la foja 53 en adelante, obtenidas luego de expedida la sentencia de primera instancia, con ellas no se había de cualquier modo demostrado que la dilatoria de litis pendencia tuviese fundamento, pues, evidentemente entre los dos juicios no se encuentra plena identidad objetiva: cosas distintas es lo que en cada uno se demanda. Si bien conexa, al punto que afecta la continencia de la causa. Más tampoco resulta viable la acumulación de autos en este caso, conforme el artículo 114 numerales 1o. y 2o. del Código de Procedimiento

Civil, como quiera que los procesos se hallan en diversas instancias y se trata de juicios sumarios. No hay, por lo dicho, lugar a la dilatoria.

SEGUNDO.- La relación laboral no se discute y consta a plenitud del propio Visto Bueno que pidió el demandado y de su confesión de fs. 40 vuelta.

TERCERO.- Las dos partes aceptan, asimismo, el hecho de que el empleador solicitó Visto Bueno para la separación de la trabajadora y que este Visto Bueno le fue negado expresamente por el Inspector del Trabajo, lo cual aparece, además, mediante el instrumento de fs. 42, 43. También el proceso muestra fs. 13 y 14 y lo corrobora inequívocamente la misma actitud procesal del demandado, que este no acató la resolución, por estimaría injusta, y no reintegró a la trabajadora, según era su obligación. Precisamente esa actitud es sancionada por el artículo 600 del Código del Trabajo como despido intempestivo. Caben, por lo mismo, de acuerdo al claro tenor de dicha norma, las indemnizaciones y bonificación que por el despido intempestivo exige en su demanda la trabajadora y han concedido los jueces de primera y segunda instancias. Y configurado como ha sido el despido, por la vía del incumplimiento fáctico en que ha incurrido el patrono de la resolución del Inspector del Trabajo, tampoco hay lugar, consecuentemente, a la reconvención planteada, ni viene al caso reconsiderar aquella resolución. Es inobjetable que, en los términos del artículo citado, era obligación del patrono reintegrar a la trabajadora, "so pena de incurrir en las sanciones indemnizaciones correspondientes al despido, intempestivo". No podía jurídicamente resistirse a ello, desacatarlo francamente y luego, demandar, como lo ha hecho, la revisión del dictamen.

CUARTO.- La actora reclama también el pago, con recargo, de las remuneraciones correspondientes a junio, julio, agosto y septiembre de 1.987, esto es, el pago de los sueldos por el lapso en que la relación laboral quedó suspendida por decreto del Inspector del Trabajo fs. 109 y solicitud patronal. La suspensión de la relación laboral que prevé el artículo 600 del Código del Trabajo afecta, claro está, así la obligación de prestar el servicio como en general la correlativa de remunerar al trabajador. Ni una ni otra obligaciones rigen, durante el lapso de suspensión, con la sola excepción que contempla el propio artículo, relativo al valor equivalente a un mes, que debe consignar con su petición el patrono y ha de ser entregada al trabajador si el Visto Bueno fuere negado, como así ha ocurrido en la especie. Todo lo cual es lógico, desde luego que la remuneración, por su naturaleza, no es otra cosa que la contraprestación por el servicio y no se justifica, por consiguiente, cuando este no se presta. No hay fundamento, entonces, para ordenar como lo han hecho los inferiores que se paguen las remuneraciones que la demandante exige en el acápite 1 de su demanda; y tampoco los incrementos salariales acordados en julio de 1.987, que asimismo reclama y se le han concedido equivocadamente.

QUINTO.- A falta de prueba de pago por el patrono, este debe, si, las bonificaciones adicionales y vacaciones que pide la actora en el numeral 5 de su libelo y aceptan los fallos de primero y segundo grados, con la salvedad, en punto a tiempo, que se indica en el considerando anterior. En virtud de lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se revoca en parte la sentencia venida en grado, según se precisa en el considerando cuarto de esta resolución, y se la confirma en lo demás. Sin costas.

Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 6. Pág. 1470, Quito, 29 de mayo de 1989

Jurisprudencia Civil Serie Xv, Tomo Ii, Gacetas 5 A 8
Desahucio De Contrato A Prueba

Si bien consta el contrato a prueba, suscrito entre los hoy litigantes, éste no ha sido efectuado con la intervención de ninguna autoridad de trabajo de consiguiente, debe entenderse que el mismo debía tener, por lo menos, un año como tiempo mínimo de duración, en los términos del Art. 14, y, es necesario determinar si la notificación cumplió o no los requisitos legales, a efecto de dar por concluida la relación contractual. Al respecto, el Art. 184 del Código del Trabajo dispone, que el desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato; por su parte, el Art. 602 del Cuerpo de Leyes citado, establece la forma como debe procederse al desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo en que debe notificarse. En el caso, la notificación no cumple con las formalidades antes indicadas; por consiguiente, la Sala concluye que la notificación practicada por medio de una persona no autorizada para ello, la torna ineficaz; y, por consiguiente, se desprende que la terminación de la relación laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador; esto es, mediante despido intempestivo.

Tercera Instancia

VISTOS. A fin de resolver el recurso de tercera instancia interpuesto por el demandado y adhesión de la actora de la sentencia pronunciada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Quito que, al confirmar, el fallo dictado por el Juez Quinto del Trabajo, acepta la acción intentada por Elsa Janeth Ipiales de Orquera en contra del Ing. Alberto Andrade Marín, aduciendo haber prestado sus servicios en calidad de Secretaria, desde el primero de abril de 1987 hasta el 31 de marzo de 1988, con el horario y remuneraciones indicadas en el escrito inicial; una vez radicada, por sorteo, la competencia en esta Sala, para resolver, se considera:

PRIMERO: Por inasistencia del demandado a la audiencia de conciliación, la litis se trabó con la negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho.

SEGUNDO. El vínculo contractual se halla con el documento de fs. 10, así como con las declaraciones testimoniales constantes de autos.

TERCERO. De conformidad con lo establecido en el Art. 569 del Código de la materia, se admite el juramento deferido de la trabajadora, fs. 29 vta., datos que se tomarán en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones a que hubiere lugar.

CUARTO. Según lo dispuesto en el literal a) Del Art. 31 de la Constitución Política de la República y el 7 del Código del Trabajo, las disposiciones contractuales entre los empleadores y los trabajadores se han de interpretar en el sentido más favorable para estos últimos.

QUINTO. No existe discrepancia en cuanto a la existencia de la relación laboral, sino en lo que se refiere a la forma de terminación de la misma; mientras la actora afirma que, el 31 de marzo de 1988, por disposición de su empleador se le recibieron los bienes y documentos que se encontraban a su cargo, indicándole que, al cumplirse su año de labor, no se procedería a renovar el contrato; el demandado sostiene que su trabajadora fue notificada con su voluntad de no renovar el mismo.

SEXTO. Si bien a fs. 10 del primer cuaderno, consta el contrato a prueba, suscrito entre los hoy litigantes, el primero de abril de 1987; éste no ha sido efectuado con la intervención de ninguna autoridad de trabajo de consiguiente, debe entenderse que el mismo debía tener, por lo menos, un año como tiempo mínimo de duración, en los términos del Art. 14, y, es necesario determinar si la notificación cumplió o no los requisitos legales, a efecto de dar por concluída la relación contractual. Al respecto, el Art. 184 del Código del Trabajo dispone, que el desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato; por su parte, el Art. 602 del Cuerpo de Leyes citado, establece la forma como debe procederse al desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo en que debe notificarse. En el caso, la notificación no cumple con las formalidades antes indicadas; por consiguiente, la Sala concluye, que la notificación practicada por medio de una persona no autorizada para ello, la torna ineficaz; y, por consiguiente, se desprende que la terminación de la relación laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador; esto es, mediante despido intempestivo.

SÉPTIMO. El inciso 3o. del Art. 155 del Código Laboral determina, que la, mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, y el empleador que omitiere esta obligación será sancionado con el pago de una indemnización equivalente al valor de un año de remuneraciones, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten. El certificado de fs. 20 suscrito el 23 de marzo de 1988, por el Dr. Marcelo Ríos Morales, Ginecólogo del Dispensario Sur Occidental del IESS, acredita, que la actora, a esa fecha, cursaba el embarazo de 27 semanas.

OCTAVO. Acreditado el despido intempestivo de la trabajadora, es procedente que su exempleador le pague lo siguiente: a) Dos meses de remuneración, conforme lo dispone el inciso 4o. del Art. 189 del Código del Trabajo; b) Un año de sueldos como indemnización, de conformidad con lo establecido en el Art. 155 ibídem; c) El equivalente a la indemnización de un año de remuneraciones, según lo dispuesto en el inciso 2o. del Art. 6 del Decreto Ley No. 30 publicado en el Reg. Of. 727, de 13 de julio de 1987. Establecido el vínculo laboral, y, a falta de prueba de pago o solución, que era obligación del demandado justificar, a la actora le corresponde, además: a) partes proporcionales por décimo tercero, décimo cuarto y décimo quinto sueldos; 2) vacaciones no gozadas y bonificación complementaria.

NOVENO. Las utilidades obtenidas por el empleador no han merecido la demostración suficiente. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se confirma el fallo recurrido. Sin Costas. Notifíquese.

Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. No. 7. Pág. 2064, Quito, 1 de febrero de 1990:

Jurisprudencia Civil Serie Xv, Tomo Ii, Gacetas 5 A 8 Indemnizacion Laboral Por Embarazo

Cierto es que el Art. 155 del Código del Trabajo, refiriéndose al momento administrativo prescribe que el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora embarazada, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten. Sin embargo es de elemental comprensión que el incumplimiento de esta obligación patronal le da también pleno derecho a la trabajadora para acudir en la vía judicial ante el Juez del Trabajo, es decir, que en el ámbito de la protección al trabajador el Art. 5 establece que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Más, tenemos que comprender que intentaba la acción para reclamar estos derechos en la vía judicial, el Art. 556 del citado estatuto legal precisa que, los Jueces del Trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad; de manera que sería un grave error en la Administración de Justicia aceptar el criterio de que el funcionario administrativo que conozca del reclamo cuestionado lo excluye al judicial cuya competencia está nítidamente establecida en la Ley.

Tercera Instancia

VISTOS: En la acción verbal sumario seguida por la Ing. Com. Nelly Raquel Arévalo Jervis contra José Estrada Guzmán por sus propios derechos y por los que representa de la Compañía C.C.T. Ecuador S.A. a fin de que en sentencia se le condene al pago de la indemnización por embarazo de acuerdo a lo previsto en el Art. 155 del Código del Trabajo y a la indemnización del 50% del sueldo por el tiempo que falta para cumplir el contrato, según el Art. 181 ibídem, el Juez Inferior declara sin lugar la demanda.- La actora interpone recurso de apelación y el Tribunal de Alzada revoca el fallo concediéndole la primera indemnización y denegándole la segunda pretensión.- Sube la causa en grado en virtud del recurso de tercera instancia presentado por el demandado y la adhesión al mismo de la actora y al haberse producido el sorteo de Ley le compete su conocimiento a esta Sala, la que consigna los siguientes razonamientos;

PRIMERO.- La validez procesal está garantizada en la observancia y cumplimiento de las formalidades previstas en la Ley.

SEGUNDO.- Como premisa, y sin que sea punto controvertido el despido intempestivo, vale señalar que la actora en el acápite tercero de su demanda, con el subtítulo de "Fundamento de hecho" dice que fue despedida de su trabajo el 11 de julio de 1988, afirmación que se encuentra plenamente probada en el acta denominada de "Separaciones y Declaraciones" que a la postre es un finiquito, en el cual se hace constar los valores, entre otros, pertinentes al despido, hecho que además está reconocido por el demandado Estrada Guzmán al contestar de modo afirmativo la pregunta tercera del pliego de posiciones de fjs. 30 que dice: "Diga el confesante como es verdad que ya no trabajo en la referida compañía porque me despidió intempestivamente el 11 de julio de 1988", a lo que contesta, "Es verdad y existe una acta transaccional por eso". Y a la pregunta octava que dice: "Diga el confesante como es verdad que yo le hice conocer de mi embarazo el día 4 de julio de 1988, es decir, antes del despido intempestivo que fui objeto", el Señor Estrada Guzmán contesta: "NO RECUERDO CON EXACTITUD, tampoco recibí en esa fecha ninguna comunicación".

TERCERO.- En el orden de las excepciones opuestas por la parte demandada, esta sostiene que es el Inspector y no el Juez del Trabajo el competente para ordenar el pago de indemnizaciones por despido de una mujer embarazada, según el inc. 4o. del Art. 155 citado arriba.- Consecuentemente dice: Hay falta de jurisdicción del Juez del Trabajo para conocer esta demanda.- Esta excepción carece de sustento jurídico. Cierto es que la citada disposición legal, refiriéndose al momento administrativo prescribe que "el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten".- Sin embargo es

de elemental comprensión que el incumplimiento de esta obligación patronal le da también pleno derecho a la trabajadora para acudir en la vía judicial ante el Juez del Trabajo, es decir, que en el ámbito de la protección al trabajador el Art. 5 ibídem. establece que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.- Más, tenemos que comprender que intentaba la acción para reclamar estos derechos en la vía judicial, el Art. 556 del citado estatuto legal precisa que, los Jueces del Trabajo ejercen jurisdicción provincial y tienen competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad; de manera que sería un grave error en la Administración de Justicia aceptar el criterio de que el funcionario administrativo que conozca del reclamo cuestionado lo excluye al judicial cuya competencia está nítidamente establecida en la Ley.

CUARTO.- La excepción opuesta por el demandado como subsidiaria, y que para el criterio de la Sala es la que merece mayor atención, origina una necesaria pregunta: - Conocía el señor José Estrada Guzmán que su trabajadora Ing. Com. Nelly Raquel Arévalo Jervis se encontraba en estado de gravidez al tiempo en que fue despedida. En la parte explicativa de la excepción dice el demandado, que "efectivamente la indemnización determinada en el Art. 155 del Código del Trabajo, base de la demanda, está sujeta a una condición que no se ha cumplido en este caso, y que consiste en que la mujer embarazada justifique con certificado médico del IESS su estado de gravidez desde que se inicie dicho estado.- Y en el presente caso se lo ha hecho diez semanas después de iniciado, sólo cuando la actora ya había dejado de ser trabajadora. La razón de esta condición es lógica.- Es necesario que el empleador conozca desde el inicio del embarazo ese estado, con el objeto de evitar que el empleador ignorando este hecho pueda despedir a la trabajadora, y si lo hace conozca las consecuencias. Lo contrario - dice la excepción - se prestaría a jugar a las sorpresas y engañar con mala fe como en el presente caso, a su empleador, haciéndose despedir sin avisar su estado para obtener con ese engaño una indemnización además de la que ya recibió" (textual que consta en la excepción opuesta en la audiencia de conciliación respectiva).

QUINTO.- Como bien se observa, el demandado critica e impugna la demora o tardanza de su trabajadora a justificar con el certificado médico respectivo su embarazo, pero no existe una afirmación categórica de que fué sorprendida por la Arévalo Jervis en circunstancias en que desconocía su estado de gestación. Más bien, se destaca de parte del empleador un deseo o propósito de evadir el pago de la reclamada indemnización, cuando contesta paladinamente que no recuerda la fecha en que conoció de ese estado de gravidez, según respuestas a las preguntas séptima y octava del mencionado pliego de posiciones. Respuestas que no concuerdan con la comentada excepción. A la luz de la sana crítica, la Sala tiene la plena convicción de que el empleador Estrada Guzmán conocía del estado de

gravidez de su trabajadora Ing. Com. Nelly Arévalo Jervis, particular que reiteran los testigos: Gilda Pasantes, Magda Gavilánez y Norma Zurita en el sentido de que fue público y notorio el embarazo de la actora a fines del mes de junio y comienzos de julio de 1988, es decir durante el tiempo de labores en la empresa, prueba testimonial que también está respaldada con los certificados médicos del departamento del IESS incorporados a los autos. Pero aún, en el supuesto jamás consentido de que la parte patronal ignorase de éste particular, el juzgador tiene la obligación de aplicar el principio universal IN DUBIO PRO OPERARIO consagrado en nuestra carta magna.

SEXTO.- La pretensión de la actora atinente a la indemnización determinada en el Art. 181 del Código del Trabajo es infundada, habida cuenta que no existe prueba de que el contrato de trabajo concluída o terminada el 1o. de enero de 1989 como bien observa el fallo del segundo nivel.- Presupuestos estos antecedentes, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se confirma la sentencia recurrida, con costas y sin honorarios que fijar en esta instancia. Notifíquese y devuélvase.

Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1891, Quito, 11 de abril de 1985

Jurisprudencia Civil Serie XIV Tomo III Gacetas 8 Al 11 Desahucio Laboral

El desahucio no es más que un preaviso - así se le llama en legislaciones de otros países - y en la doctrina que es requisito nacido de la ley para que surta efecto la finalización del contrato, a plazo fijo en el día del vencimiento o, en los contratos sin plazo, por lo menos después de un mes de la notificación del preaviso si el desahuciante es el empleador o de quince días, si es el trabajador. Este preaviso una vez notificado es irrevocable por voluntad de una de las partes: el trabajador no puede oponerse ni el empleador desistir. Pero si hay ley que garantice la estabilidad del desahuciado, promulgada antes de la terminación de las relaciones laborales, es indudable que se produce, por encima de la voluntad de las partes, una nueva situación legal que estas y señaladamente el empleador, dado el sistema proteccionista de la legislación laboral, deben acatar y cumplir, y que ha producido la revocación del preaviso por imperativo legal.

TERCERA INSTANCIA

VISTOS: Raúl Vinicio Garzón Rojas comparece ante el señor Juez del Trabajo de Pichincha, manifestando que desde el 12 de abril de 1967 ingresó a prestar sus servicios en la Compañía MITCHELL COTTS (Ecuador) C. A., en calidad de agente comprador para luego pasar a la Compañía Ecuatoriana del Té C. A., dependiente

de aquella, prestando sus servicios como Secretario Pagador en el Oriente Ecuatoriano hasta el 30 de junio de 1979 en que se le ordenó que regresara a Mitchell Cotts (Ecuador) C. A., siendo su último sueldo mensual el de S/. 16.240,00 más S/. 5.000,00 de bonificación, es decir, un total de S/. 21.240,00 mensuales. Al 30 de junio de 1982, se le rebaja de cinco mil sucres a dos mil sucres mensuales. Que el 30 de octubre de 1982, fue notificado con la solicitud de desahucio para dar por terminado el contrato de trabajo. Que el 23 de noviembre de 1982 el señor Inspector del Trabajo dicta una providencia en que deja sin efecto la solicitud de desahucio, por cuanto la Ley de Elevación de Sueldos y Salarios, y Fijación de los Mínimos Vitales, publicada en el R.O. No. 363 del 8 de diciembre de 1982, concede un año de estabilidad a todos los trabajadores. El primero de diciembre de 1982 a las ocho y treinta horas concurrió normalmente a desempeñar sus funciones; y, así lo estaba haciendo, cuando más o menos a las diez horas el señor Rafael Pérez y Reyna, Gerente General y Representante de la Compañía Mitchell Cotts Ecuador C. A., le indicó en presencia de varias personas, que nada tenía que hacer en la Empresa pues estaba despedido de su trabajo. Que demanda al representante de la mencionada Compañía para que en sentencia se le condene al pago de un año de sueldo, de conformidad con la ley ya referida y seis meses de remuneración por el despido intempestivo, todo con el triple de recargo. El demandado negó: los fundamentos de hecho y de derecho de la acción; adujo la validez del desahucio pues no podía revocarse por hallarse ejecutoriado; agregó que hay nulidad porque la demanda tiene que ser solidaria. Agotado el trámite, el juez Cuarto del Trabajo de Pichincha declaró con lugar la demanda, por lo cual apeló el demandado, la Tercera Sala de la Corte Superior de Quito revocó dicha sentencia. Interpuesto el correspondiente recurso por el actor ha correspondido el conocimiento a esta Sala en virtud del sorteo de ley; siendo el estado de la causa el de resolverla, para hacerlo se considera:

PRIMERO.- No existe vicio u omisión alguna que afecten la validez del proceso.

SEGUNDO.- La relación contractual entre actor y la parte demandada ha quedado demostrada sin lugar a duda por la contestación dada a la demanda por el representante de la parte demandada y corroborada por las actuaciones ante el Inspector del Trabajo que tramitó la petición de desahucio.

TERCERO.- El actor ha demandado a la Compañía Mitchell Cotts (Ecuador) C. A. únicamente y no ha hecho uso de la facultad que le concede el Art. 35 del Código del Trabajo de demandar solidariamente al señor Rafael Pérez y Reyna, su representante legal, por sus propios derechos y como persona natural. Si el trabajador no hace uso de esa facultad ello no acarrea improcedencia de la acción, sino que los rubros demandados, de aceptarse la demanda, solamente podrán cobrarse a la empresa empleadora y no, solidariamente, al señor Pérez y Reyna.

CUARTO.- Si bien es verdad que el actor fue notificado con la solicitud de desahucio el 30 de octubre de 1982 para dar por concluídas las relaciones de trabajo un mes después, esto es el 30 de noviembre del mismo año, no aparece de autos que se haya consignado y pagado la liquidación fechada tal día, de fojas 7, dentro del término estipulado en el inciso 2o. del Art. 185 del Código del Trabajo; en consecuencia no surte efecto alguno el mencionado desahucio.

QUINTO.- De otro lado, el Inspector del Trabajo no es juez sino, funcionario administrativo y el desahucio laboral no es trámite contencioso sujeto al Código de Procedimiento Civil, sino simple notificación legal a una parte de la voluntad de la otra de concluir las relaciones de trabajo en los términos de las leyes laborales. Por consiguiente, el desahucio no tiene más alcances conclusivos, que aquellos que le dan tales leyes. No hay que olvidar que el desahucio no es más que un preaviso - así se le llama en legislaciones de otros países - y en la doctrina que es requisito nacido de la ley para que surta efecto la finalización del contrato, a plazo fijo en el día del vencimiento o, en los contratos sin plazo, por lo menos después de un mes de la notificación del preaviso si el desahuciante es el empleador o de quince días, si es el trabajador. Este preaviso una vez notificado es irrevocable por voluntad de una de las partes: el trabajador no puede oponerse ni el empleador desistir. Pero si hay ley que garantice la estabilidad del desahuciado, promulgada antes de la terminación de las relaciones laborales, es indudable que se produce, por encima de la voluntad de las partes, una nueva situación legal que estas y señaladamente el empleador, dado el sistema proteccionista de la legislación laboral, deben acatar y cumplir, y que ha producido la revocación del preaviso por imperativo legal. En este punto debe aclararse necesariamente que el desahucio, como preaviso que es, no produce ipso facto la terminación de las relaciones laborales con efecto diferido, sino que dicha terminación tiene lugar en la fecha del vencimiento del contrato a plazo fijo o un mes después de la notificación en los contratos sin plazo. Por ello es que, precisamente, una ley que garantice la estabilidad, promulgada después de la notificación del preaviso pero antes de que se cumplan los 30 días o el mes, provoca, ipso jure, la ineficacia del preaviso y. por tanto, la continuación de las relaciones laborales.

SEXTO.- El Art. 4 de la Ley, 108 invocado en la demanda concede un año de estabilidad, contado desde la vigencia de la Ley, y dispone que los contratos vigentes solo podrán terminar por las causas del Art. 171 del Código del Trabajo y previo Visto Bueno; no queda duda, entonces, que excluyó al desahucio como medio de terminar las relaciones de trabajo durante un año a partir del 8, de noviembre de 1982, fecha de su promulgación. Si por el desahucio ratificado el 30 de octubre de 1982 debía terminar el contrato el 30 de noviembre de no haber la Ley 108, promulgada esta, las relaciones de trabajo no podían concluir sino en la forma prescrita por ella. Hizo bien, entonces, el Inspector del Trabajo en alertar a las partes, con su providencia de 23 de noviembre dejando sin efecto la solicitud de desahucio patronal, alerta que no fue atendida por el empleador, sujetándose, por esa desatención, a las acciones que el trabajador tuviere a bien y que ya fueron anticipadas en escrito de 17 del mismo mes.

SÉPTIMO.- Además, con la declaración de Carlos Fernando Rueda Proaño y de Julio César Bayas Gavilanes, de fojas 19 vuelta 21 vuelta, ha justificado el actor el despido del que fue objeto pues, el 1o. de diciembre de 1982, el señor Pérez y Reyna le manifestó expresamente que había dejado de trabajar en la empresa.

OCTAVO.- Con el juramento deferido de fojas 25 ha justificado el actor el tiempo de servicios y el salario percibido. No ha lugar a que se demande el triple de recargo porque esta sanción al empleador moroso es aplicable únicamente cuando hay remuneraciones no pagadas en el último trimestre, de acuerdo al Art. 93 del Código del Trabajo. Por todo lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y, POR AUTORIDAD DE LA LEY, se revoca la sentencia venida en grado y se declara con lugar la demanda confirmándose la sentencia de primera instancia. Con costas. En quinientos sucres se regulan los honorarios del abogado del actor por su trabajo en esta instancia. Notifíquese.

Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 9. Pág. 2008, Quito, 29 de julio de 1985:

JURISPRUDENCIA CIVIL SERIE XIV TOMO III GACETAS 8 AL 11
FINIQUITO LABORAL

Una de las formas según el numeral 2 del Art. 169 del Código del Trabajo, de terminar las relaciones laborales es la voluntad de las partes. La actora manifiesta que es su voluntad dar por terminadas las relaciones de trabajo con su empleador, agregando que se encuentra pagada en todos sus haberes, sin que a la presente fecha se le deba un solo centavo por los trabajos que realizó a órdenes y bajo la dependencia del demandado. Tal documento dentro de la terminología laboral, constituye finiquito, el mismo que cumple las exigencias del Art. 571 del Código del Trabajo, esto es ha sido otorgado ante una autoridad de trabajo, sin que sea preciso pormenorizar los rubros, dado que al momento de la suscripción la trabajadora declaró no ser acreedora del demandado. La pormenorización que exige tal disposición de ley debe entenderse cuando el empleador adeuda al trabajador, no como en el presente caso, tal como queda expresado, que la misma trabajadora de clara no adeudársele ningún centavo.

Tercera Instancia

VISTOS: Para resolver el Recurso de Tercera Instancia que, de la sentencia dictada por la Segunda Sala de la H. Corte Superior de Machala, ha interpuesto la actora María Cruz Guamán, así como la adhesión del demandado Juan Muñoz Armijos, se considera:

PRIMERO.- Que a la presente controversia se le ha dado el trámite verbal sumario, que es el que corresponde por lo prescrito en el Art. 563 del Código Laboral, y no habiendo omisión de solemnidad sustancial, se declara su validez;

SEGUNDO.- La relación laboral entre actora y demandado se encuentra probada, tanto por la aceptación de éste al contestar la demanda en la audiencia de conciliación como por el documento público de fojas 15, que si bien ha sido impugnado y redarguido de falso por la accionante, no ha justificado tal impugnación, y aún más, reconoce que la firma puesta al pie de dicho documento, es de ella, habiendo, por otro lado el Inspector Provincial del Trabajo que lo autorizó, reconocido como suya la firma;

TERCERO.- Una de las formas según el numeral 2 del Art. 169 del Código del Trabajo, de terminar las relaciones laborales es la voluntad de las partes. En la especie, con el documento de fs. 15 la actora María Cruz Guamán manifiesta que es su voluntad dar por terminadas las relaciones de trabajo con su empleador, agregando que se encuentra pagada en todos sus haberes, sin que a la presente fecha (mayo 12 de 1983) se le deba un solo centavo por los trabajos que realizó a órdenes y bajo la dependencia del demandado Juan Muñoz. Tal documento dentro de la terminología laboral, constituye finiquito, el mismo que cumple las exigencias del Art. 571 del Código del Trabajo, esto es ha sido otorgado ante una autoridad de trabajo, sin que sea preciso pormenorizar los rubros, dado que al momento de la suscripción la trabajadora declaró no ser acreedora del demandado. La pormenorización que exige tal disposición de ley debe entenderse cuando el empleador adeuda al trabajador, no como en el presente caso, tal como queda expresado, que la misma trabajadora declara no adeudársele ningún centavo. Por todo lo expuesto, esta Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, revocando la sentencia impugnada, declara sin lugar la demanda. Sin costas. Léase y notifíquese.

Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2. Pág. 366, Quito, 15 de abril de 1983

Jurisprudencia Civil Serie XIV Tomo I Gacetas 1 A 3
Carga De La Prueba

Es incuestionable la relación laboral que hubo entre las partes. Se deriva de tal situación, la legitimidad del trámite verbal sumario, el que se ha desenvuelto normalmente. El tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas por la trabajadora, están en la propia demanda y los patronos no han impugnado tales asertos, lo cual significa aceptación de tiempo y sueldos.

Tercera Instancia

VISTOS.- María Carmelina Vizcaíno dice que mediante contrato verbal celebrado en Guayaquil, con el señor Benjamín Lojano Machado, el 2 de enero de 1975 entró a prestar sus servicios personales en la Empresa CAFAPA Cía. Ltda., en calidad de cortadora de hilos sobrantes de camisas, con el sueldo de dos mil sucres mensuales, al momento del despido que manifiesta ocurrió el 24 de agosto de 1979. Demanda, pues a la Compañía CAFAPA, en la persona de su Gerente y representante legal. Benjamín Lojano Machado y al señor Jaime Cabrera Ochoa, Jefe de Personal, por la responsabilidad solidaria que tiene, el pago de las siguientes indemnizaciones; 25% por cada año de servicio; por un año de estabilidad; por el despido intempestivo; por el mes no pagado de agosto de 1979; por la parte proporcional del décimo tercer sueldo; por las vacaciones no gozadas y las utilidades que no se le han pagado en ningún año. Citados los demandados, se ha realizado la respectiva Audiencia de Conciliación en la cual se han presentado las siguientes excepciones: a) Las pretensiones de la actora no tienen fundamentos de hecho ni de derecho; b) No ha habido despido intempestivo; c) Jaime Cabrera Ochoa niega tener relación laboral con la Vizcaíno, pues él también es otro dependiente de la Empresa demandada; d) Hay ilegitimidad de personería de la actora respecto al demandado Jaime Cabrera Ochoa; y e) Niégase el rubro relativo a utilidades, porque la acción intentada es improcedente. No habiéndose pues, llegado a arreglo o transacción en la audiencia de conciliación, se han realizado todas las pruebas pedidas por las partes, en el término legal. El 3 de marzo de 1982, el señor Juez 5o. del Trabajo del Guayas, ha dictado sentencia en la que acepta parcialmente la demanda y ordena el pago de lo correspondiente a agosto de 1979; las vacaciones y lo proporcional de la décima tercera remuneración. En consecuencia, ha rechazado el despido intempestivo, la bonificación y las utilidades porque la demandante no ha aportado las pruebas debidas para cubrir estos rubros. La Primera Sala de la Corte Superior ha conocido la causa por apelación y ha confirmado el fallo de primer grado. Los demandados han recurrido a tercera instancia, por lo cual se ha sorteado el juicio, en la Corte Suprema de Justicia, el 11 de octubre de 1982, habiendo correspondido su resolución final a esta Segunda Sala, la que, para hacerlo, considera:

PRIMERO.- Es incuestionable la relación laboral que hubo entre las partes. Se deriva de tal situación, la legitimidad del trámite verbal sumario, el que se ha desenvuelto normalmente. El tiempo de servicios y las remuneraciones percibidas por la trabajadora, están en la propia demanda y los patronos no han impugnado tales asertos, lo cual significa aceptación de tiempo y sueldos;
SEGUNDO.- Aceptada la dependencia por parte de los demandados, debieron éstos probar, debidamente, que cubrieron los rubros correspondientes al mes de agosto de 1979 y los relativos a vacaciones y a la parte correspondiente

al décimo tercer sueldo lo cual no ha sucedido, por lo cual tiene que pagarlos y no así las utilidades, ni lo que le correspondía a indemnización por despido intempestivo, porque a su vez, María Carmelina Vizcaíno, no ha aportado la prueba suficiente para que sea pagada en esas pretensiones. Con estos antecedentes, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se confirma en todas sus partes la sentencia subida en grado. Con costas. Sin honorarios que regular en esta instancia. En 200 sucres se fija la multa que deberán pagar los demandados en la forma prevista por la ley y de conformidad con lo previsto en el Art. 591 del Código del Trabajo. Notifíquese.

Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. No. 14. Pág. 3404, Quito, 11 de marzo de 1982:

Jurisprudencia Civil Serie XIII Tomo V Gaceta 14 A 15
Desahucio Laboral

Notificado el desahucio continúa la relación, en el caso de que quien lo presenta sea el empleador, por treinta días adicionales a partir de la dicha notificación. A este efecto, cabe estas consideraciones: a) que conforme a la definición que trae el Art. 184 del Código del Trabajo, el desahucio es un aviso de una de las partes se vale para hacer saber a la otra su voluntad de terminar el contrato; b) que el Art 602 del mismo cuerpo de ley determina la forma como debe darse, ante quien debe presentarse y el plazo en que debió notificarse el desahucio; c) que no ha sido impugnada la validez de este acto administrativa; d) que durante el mes que debe decurrir con posterioridad a la notificación del desahucio, es obligación patronal pagar al trabajador el salario o sueldo convenido, debiendo en contrapartida el trabajador, seguir prestando el concurso de su esfuerzo; e) que el espíritu del desahucio, como figura judicial, es procurar que en el plazo que corre de su notificación el empleador pueda buscar un sustituto en caso de que quien lo promueva sea el trabajador, y que este consiga otra ubicación, como medida de evitar el desempleo, para el caso de que desahuciante sea el empleador; f) que notificada una parte con el desahucio presentado por la otra, la que se considere perjudicada con la petición, pueda oponerse a tal medida. Así lo deja apreciar las disposiciones de los Art. 186, 187 y 188 de Código del Trabajo; g) sin perjuicio de lo dicho, empleador y trabajador pueden abreviar el plazo legal estipulado, si el primero consigue el sustituto o si el segundo encuentra trabajo antes de su finalización. Por lo analizado, la Sala llega a la inequívoca conclusión de que la simple notificación del desahucio no produce el efecto de dar por terminadas las relaciones contractuales laborales. No otra alternativa cabe si consideramos que, notificado con el desahucio sea el empleador o el trabajador, faltando por decurrir los plazos que establecen los incisos 2o. y 3o. del Art. 184 del Código del Trabajo, es aún posible que se produzca el abandono o el despido intempestivo, precisamente, porque la relación continúa hasta la terminación del plazo.

Tercera Instancia

VISTOS: Por los recursos de tercera instancia interpuestos tanto por el doctor Hernán Andrade Tobar S. J. Rector y representante legal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, persona jurídica demandada, cuanto por la accionante doctora Martha Malo Donoso, de la sentencia pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Superior de Quito, revocatoria de la expedida por el señor Juez Segundo del Trabajo de Pichincha, han llegado los antecedentes a la Corte Suprema de Justicia; y, luego del sorteo legal verificado, se ha radicado la competencia del presente asunto litigioso en su Cuarta Sala que, para proveer, deja sentados las siguientes previas consideraciones:

PRIMERA.- La demandante asegura en el libelo inicial que desde el mes de octubre de 1972 ha venido prestando servicios a la Universidad Católica del Ecuador, en esta ciudad, en calidad primero, de "profesora horario" en el Instituto de Lenguas y Lingüística, luego como Profesora a, tiempo completo percibiendo una remuneración de S/. 117.000 mensuales con mas "el correspondiente escalafón a partir del mes de enero, de 1979", que el día 19 de junio de 1979 inscribió con su empleadora un contrato de licencia sin sueldo y beca para un "Curso de Ciencias Humanas y Arte, con especialización en Pedagogía de la Educación de Adultos" en la Universidad de la Sorbona de París Francia, debiendo presentarse al lugar de su trabajo el 10 de noviembre de 1979 y continuar en la prestación de los servicios, en provecho de la Universidad Católica, por un lapso de dos años a partir de esta últimamente citada fecha, en las mismas condiciones imperantes al 30 de junio de 1978, concediéndole licencia sin sueldo desde: el 19 de Octubre de 1978 y hasta el 31 de igual mes de 1979, lapso en el cual se suspende la relación laboral, con obligación patronal de conservarla en el puesto de la finalización del curso y reconociendo a su favor un estipendio mensual de US$ 200,oo americanos mensuales o su equivalentes en sucres, como beca, para completar sus gastos de manutención y estudios por el lapso máximo de nueve meses, 1o. de octubre de 1978 - 30 de junio de 1979 pagaderos, por mensualidades vencidas, a su mandatario; que, luego de su regreso de París, el 6 de noviembre de 1979 se presentó en el Rectorado de la Universidad Católica solicitando la devolución de sus funciones, habiéndole informado el Titular de ese Centro de Estudios Superior que iba a resolver el particular a nivel del Instituto de Lenguas y Lingüística; pues, como se lo había comunicado epistolarmente, el mentado Instituto había resuelto prescindir de su concurso, pidiéndole que vuelva, en unos días a saber el resultado de su gestión; que lo hizo el día 8 enterrándose por boca del señor Rector que no había variado la situación; que, por cuanto el 10 de noviembre de 1979 en que debía presentarse de acuerdo con el contrato, fue sábado, acatando lo dispuesto en el referido instrumentos, compareció a] Rectorado el lunes 12, en circunstancias que el Rector se había ausentado a México decidiendo hacerse presente en la Jefatura

de Personal de la Universidad, cuyo titular le confirió, la correspondiente certificación; que, al día siguiente, concurrió al instituto de Lenguas y Lingüística y se entrevistó con el doctor Gustavo Fierro, Subdirector encargado de la Dirección quien se negó, tanto a que reasumiera sus funciones cuanto a dejar constancia, por escrito, de tal negativa viéndose precisada a presentar un escrito en que pone de manifiesto la situación que se deja narrada y conservando la copia con la firma de la Secretaria que sirve de constancia de su presentación; que, a partir de esa fecha y hasta el 22 de noviembre del propio año concurrió, diariamente, a la Dirección de Personal de la Universidad Católica, insistiendo en, que la parte empleadora cumpla a cabalidad el contrato de beca suscrito, sin alcanzar el objetivo ni menos poder enterarse de cual era su actual situación, obteniendo eso si, certificados de sus presentaciones, documentos que, al igual que una copia del contrato de beca y otros relacionados con lo que se deja expuesto, -en 15 fojas, aparejó a la demanda; que, sorpresivamente, el 16 de noviembre de 1979, fue notificada con una solicitud de desahucio presentada por su empleadora al Inspector del Trabajo, junto con la suma de S/ 27.391,75 para que se impute a la bonificación prevista en el Art. 185 del Código del Trabajo y el exceso, a cualquier otro concepto; que el 19 de iguales mes y ano es decir 3 días después de la notificación del desahucio se promulgó el Decreto Legislativo s/n en el Registro Oficial No. 68 que, en su Art. 8 establece la estabilidad de un ano para todos los trabajadores salvo las excepciones del Art. 14 del Código del Trabajo a partir del 10 de agosto de 1979, con fundamento de lo cual se opuso al desahucio; que la persona jurídica demandada remitió al Inspector del Trabajo una liquidación por ella misma elaborada que alcanza a un total de S/. 53.846,88; que, pese a su reiterada oposición y razonamientos jurídicos, la autoridad administrativa, aceptó la solicitud de desahucio en providencia en que indica, además, que se encuentra depositada en su poder la suma últimamente mencionada; y, que, mientras se tramitaba el desahucio, el 12 de diciembre de 1970, fue notificada con una solicitud de Visto Bueno presentada por el Rector de la Universidad Católica, argumentando que la doctora Malo Donoso habla dejado de concurrir al trabajo desde el lunes 26 de noviembre de 1979 hasta el 10 de diciembre de ese ano fecha de presentación de la misma que, a instancias de la empleadora fuera luego archivada. Con estos prolegómenos, endereza su acción, en la vía verbal sumaria, contra la Pontificia Universidad Católica del Ecuador representada por su Rector Doctor Hernán Andrade Tobar S.J. reclamando el pago de los valores de los cinco rubros que puntualiza en el escrito con que se inicia este procedimiento. Se ha citado legalmente a la, Institución demandada en la persona de su representante legal quien, en la audiencia de conciliación convocada y cuya acta obra sentada a fs. 22-23 vta. de los autos, opone a la demanda las siguientes excepciones: Niega el despido y que adeude cantidad alguna a la demandante, niega los fundamentos de la acción; que la relación laboral se suspendió por el contrato de licencia sin sueldo y concesión de beca desde el 19 de octubre, de 1978 hasta el 10 de noviembre de 1979 y que este contrato últimamente mencionado preveía la terminación

de la relación contractual de trabajo por medio de desahucio; que a la fecha de notificación del desahucio no existió norma legal alguna quo suspenda o derogue -el ejercicio del derecho para viabilidad el desahucio y que, por tanto, éste surtió los efectos previstos en la Ley, -Art. 185- desde la notificación; que, el Decreto Legislativo a que hace referencia la accionante rige desde su publicación en el Registro Oficial y para las situaciones existentes a esa fecha, sin efecto retroactivo; y, que los últimos sueldos percibidos por La doctora Malo no fueron de S/. 17.000 mensuales, como expresa en la demanda sino de S/. 15.200 habiéndose comprometido a continuar trabajando en las mismas condiciones que regían hasta antes de la concesión de la licencia sin sueldo y que consecuentemente, entre el 19 de octubre de 1978 y el 10 de noviembre de 1979, ni trabajó ni percibió salario alguno. Sustanciada que ha sido íntegramente la causa, concluye la primera instancia con el pronunciamiento del Juez a-quo en que desecha la demanda por considerar que el desahucio, legalmente notificado, produjo los efectos de dar por terminado el contrato individual de trabajo entre los litigantes y, en consecuencia, la actora, debe retirar de la Inspección del Trabajo el valor depositado en concepto de liquidación final. El fallo quedó ejecutoriado para la demandada pero no para la actora quien, manifestando su inconformidad, apeló del mismo para ante la Corte Superior de Quito la Cuarta Sala, revocándolo, como se viera al principio, condena a la Universidad Católica demandada al pago de 6 meses de remuneraciones en base al sueldo de S/ 15.200 mensuales y la bonificación contemplada en el Art. 185 del Código del Trabajo; y, como también se expresó en la parte introductiva de esta resolución la del Tribunal de Alzada, mereció la impugnación de ambos litigantes.

SEGUNDA. El proceso ha sido tramitado en la vía verbal sumaria, como corresponde a la naturaleza de la acción, sin advertir omisión de solemnidad sustancial de las que trae el Art, 374 del Código de Procedimiento Civil, comunes a todos los juicios e instancias, por lo que precede la declaratoria de su validez.

TERCERA. El vínculo de índole laboral entre los contendientes no ha sido controvertido.

CUARTA.- El punto jurídico central que ha ocasionado la contienda judicial que nos ocupa no es, como lo han entendido los juzgadores de primeros y segundo niveles, el de establecer si el Decreto Legislativo que corre publicado en el Registro Oficial No. 68 de 19 de noviembre de 1979 dejó insubsistente el desahucio presentado por la Universidad Católica del Ecuador ante el Inspector del Trabajo y para dar por terminadas las relaciones laborales con la doctora Martha Malo Donoso, que se notifica legalmente a esta última, el 16 de los mismos mes y año. Lo medular, lo fundamental que tiene que resolverse para determinar la procedencia o no de la acción intentada es establecer, en el campo

estrictamente jurídico, si el desahucio, en los términos del Art. 184 del Código del Trabajo "Aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato"- por haberse notificado en la especie, a la trabajadora conforme a las prescripciones legales pertinentes -Art. 602- en acatamiento de lo dispuesto en el inciso final de la disposición primera invocada, surte el efecto de dar por terminada la relación laboral o, si, por el contrario, atenta la prescripción del mismo Art. 184 inc. 29 desde que el contrato ha sido por tiempo indefinido, como se desprende de la cláusula 44 del contrato de trabajo de fs. 59 vta.- notificado el desahucio continúa la relación, en el caso de que quien lo presenta sea el empleador, por treinta días adicionales a partir de la dicha notificación. A este efecto, caber estas consideraciones: a) que conforme a la definición que trae el Art. 184 del Código del Trabajo, el desahucio es un aviso de una de las partes se vale para hacer saber a la otra su voluntad de terminar el contrato; b) que el Art 602 del mismo cuerpo de ley determine la forma como debe darse, ante quien debe presentarse y el plazo en que debió notificarse el desahucio; c) que en el caso en estudio, no ha sido impugnada la validez de este acto administrativa y la Sala considera que se ha presentado y notificado con el cumplimiento de tales formalidades legales; d) que durante el mes que debe decurrir con posterioridad a la notificación del desahucio, es obligación patronal pagar al trabajador el salario o sueldo convenido, debiendo en contrapartida el trabajador, seguir prestando el concurso de su esfuerzo; e) que el espíritu del desahucio, como figura judicial es procurar que, en el plazo que corre de su notificación el empleador pueda buscar un sustituto el caso de que quien lo promueva sea el trabajador, y que este consiga otra ubicación, como medida de evitar el desempleo, para el caso de que desahuciante sea el empleador; f) que notificada una parte con el desahucio presentado por la otra, la que se considere perjudicada con la petición, pueda oponerse a tal medida. Así lo deja apreciar, muy claramente, las disposiciones de los Art. 186, 187 y 188 de Código Obrero, en los casos que contempla; g) sin perjuicio de lo dicho, empleador y trabajador pueden abreviar el plazo legal estipulado, si el primero consigue el sustituto o si el segundo encuentra trabajo antes de su finalización; h) es muy elocuente la exposición que hace la propia demandada en la solicitud de desahucio presentada ante el Inspector del Trabajo -fs. 40 de los autos- Textualmente dice: "solicito se sirva notificarla con el presente desahucio del contrato de trabajo, a fin, de que el mismo termine con el plazo legal de un mes". Por lo analizado, la Sala llega, sin esfuerzo, a la inequívoca conclusión de que la simple notificación del desahucio no produce el efecto de dar por terminadas las relaciones contractuales laborales. Es imprescindible que decurran los plazos que contempla el Art. 184 en sus incisos 2o. y 3o. a contarse de la notificación, tanto para los contratos a tiempo indefinido, como a plazo fijo, con la excepción que ocasionalmente podía suscitarse en los casos consignados en la letra g) de este considerando. No otra alternativa cabe si consideramos que, notificado con el desahucio sea el empleador o el trabajador, faltando por decurrir los plazos que establecen los incisos 2o. y 3o. del Art. 184 del

Código del Trabajo, es aún posible que se produzca el abandono o el despido intempestivo, precisamente, porque la relación continúa hasta la terminación del plazo. No es que este el plazo de los 30 días sirva finicamente para lo que establece el 29 inciso del Art. 185 del Código Laboral. La misma norma aclara el concepto en cuanto expresa que, mientras transcurra, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que representa las bonificaciones y el desahucio no surtirá efecto alguno si al término del plazo no consignare el empleador el valor de la liquidación. Este es otro de los motivos por los cuales el desahucio. se vuelve ineficaz, corroborando lo que establece el Art. 184 incisos 2o. y 3o. y, en ningún caso, contraria su letra y espíritu.

QUINTA. Tampoco se trata de que el Decreto Legislativo publicado en el Registro Oficial No. 68 de 19 de noviembre de 1979, en que se establece la estabilidad de los trabajadores por un año a partir del 10 de agosto del mismo año concluyendo que, en consecuencia, los contratos no podrán terminar sino conforme al Art. 171 del Código del Trabajo que trata sobre las causas por las que el empleador puede darlo por terminado, previo Visto Bueno y estableciendo la sanción para el incumplimiento de sus preceptos, sea o tenga, para el caso que nos ocupa, efecto retroactivo; pues, con fundamentos en lo expresado en líneas anteriores, estando vigente el contrato laboral por un mes a partir de la notificación del desahucio, alcanza vida jurídica el Decreto que prohíbe esta forma de terminar las relaciones obrero-patronales; y, entonces, trátase de que el desahucio, se recalca, legalmente tramitado y notificado no pudo, no surtió el efecto jurídico que se hubiera producido de no mediar la vigencia del Decreto Legislativo en referencia, convirtiendo al cese de la vinculación así obtenida, en violento e ilegal valga decir, se ha perfeccionado el despido intempestivo que, al tenor de la misma norma legal -Art. 8- hace al trabajador acreedor a la indemnización equivalente al sueldo o salario de un año, sin perjuicio de las demás a que hace referencia el Código del Trabajo por este concepto. Solamente con el afán de esclarecer aún mas el asunto que se analiza, la Sala se permite recordar que el Decreto tantas veces referido utiliza la frase "el empleador que violando esta disposición diere.... Los términos "diere" "fuere" "tuviere", etc. gramaticalmente, son subjuntivos futuro imperfecto, sirven para el pronunciamiento del verbo en su carácter de acto de condición posible, no acabado y contingente Luis Moscoso Vega, obra "Teoría Gramatical", Pág. 256-257-. Coincidentes son Humberto Toscano en su "Gramática Castellana", Pág. 146 y la "Gramática de la Lengua Española", Real Academia Española -Madrid, 1931, Pág. 275. Sirven, en definitiva, los futuros de subjuntivo, para expresar hechos futuros como condicionales y contingentes. Por manera que el término "diere" empleado en el Decreto, hace, necesariamente, alusión a hechos presentes y futuros como contingentes; y, descartado como queda -el efecto retroactivo- del Decreto en su aplicación al presente litigio, prevalece el criterio jurídico arriba enunciado.

SEXTA.- La demandada ha alegado también que el contrato de trabajo con la actora, por la suscripción del otro referentes a la licencia sin sueldo y concesión de beca para estudios, se suspendió y que, en aplicación del segundo de los mentados instrumentos, no hubo percepción de sueldos o salarios. Hay que recordar que la suspensión del contrato laboral reafirma la existencia del mismo; pues, .no es posible suspender algo inexistente, como parece ser la pretensión en contrario; y, de otro lado, la no percepción de salarios o sueldos mientras dura la licencia otorgada, esto es de la esencia misma de aquel convenio, habiéndose hecho constar, expresamente, en el contrato de licencia y beca, la obligación patronal de recibir a la empleada a la terminación del Curso materia de la beca, en las mismas condiciones imperantes con anterioridad a su concesión, entre las que, obviamente, se incluyen las relacionadas, con la remuneración.

SÉPTIMA.- Consecuente con lo que queda consignado, la Pontificia Universidad Católica del Ecuador está obligada a pagar a la doctora Martha Malo Donoso, el valor que resulte de la liquidación pericial que se practique, por los conceptos de los numerales 1o., 3o., y 4o. del escrito de demanda, sobre la base del sueldo mensual de S/. 15.200,00 que aparece de autos como efectivamente percibido, aclarando que el estipendio de la beca no es parte de la remuneración, y debiendo imputarse, al valor resultantes, la cantidad depositada, en la Inspección del Trabajo. No procede el reclamo signado con el No. 2 de la demanda, por vago e impreciso. Con estos razonamientos, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se reforma la sentencia que ha subido en grado, en los términos de esta, se acepta la demanda y se ordena que la demandada satisfaga a su ex-dependiente, la actora, los resarcimientos que se especifican en el considerando último de este fallo. Si bien la Pontificia Universidad Católica del Ecuador equivocó los efectos jurídicos del desahucio, en ningún caso hay demostración de haber litigado con temeridad ni mala fe. En esta consideración, no procede la condena con costas en ninguna de las instancias.- Notifíquese.

Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 6. Pág. 1214, Quito, 29 de junio de 1979:

Jurisprudencia Civil Serie XIII Tomo II Gaceta 4 A 6
Caducidad Al Reintegro De Labores

La petición formulada por el personero de la empresa para que el Inspector del Trabajo notifique a la empleada dándole a conocer que su derecho al reintegro de labores ha caducado, aparece del todo arbitraria e ilegal, lo primero porque no tiene facultad alguna el empleador para acudir con una exigencia de ese género ante la autoridad laboral administrativa, y, lo segundo, porque entre las obligaciones del Capítulo I del Título VI del Código de la materia - Art. 533 y siguientes de la actual edición - no existe ninguna que la imponga aceptar la

petición patronal que se analiza y que viola la prescripción fundamental del Art. 5 del propio Código por la que los funcionarios del orden administrativo y judicial están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos; la notificación del Inspector del Trabajo en este caso tuvo la intención de notificar con aparente validez y eficacia una actuación patronal ilegítima como es la terminación del contrato de servicios personales cuando aún se hallaba vigente y cuando dicho Inspector estuvo en el caso de confrontar la verdadera situación de la empleada con los preceptos que rigen su actuación y con el régimen de garantías que protege al trabajador enfermo.

Tercera Instancia

VISTOS: Ruth Rumbea de Baquero demanda varias indemnizaciones laborales a la Flota Mercante Grancolombiana S.A.- Seccional del Ecuador - y personalmente por su responsabilidad solidaria al Capitán de Navío (r) J. Alberto Sánchez L., bajo el precedente de que fue despedida intempestivamente durante el período que establece la ley para reintegrarse al trabajo, una vez recuperada su salud del grave accidente que sufrió. La demandada negó los fundamentos de hecho y de derecho de la actora así como el despido. La Tercera Sala de la Corte Superior de Guayaquil, por resolución de mayoría, rechazó la existencia del despido intempestivo, así como el pago de S/.60.000,00 reclamados de acuerdo al contrato colectivo y condenó a la empresa al pago del décimo tercero y décimo cuarto sueldo proporcional y su participación en las utilidades de acuerdo a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El voto salvado coincide en lo principal con el fallo de mayoría que rechaza la existencia del despido intempestivo y el pago de los S/. 60.000,00. Del fallo recurre la actora y la competencia de esta Sala se radicó por el sorteo efectuado el 21 del mes próximo pasado. Para resolver se considera:

PRIMERO.- Sobre la relación laboral no ha habido litigio. Su existencia se reconoce al contestar la acción y consta también de otros documentos del proceso.-

SEGUNDO.- La parte fundamental y controvertida de este juicio se contrae a saber si ha existido despido intempestivo, con motivo de las peticiones dirigidas por el personero de la entidad demandada al Inspector Provincial del Trabajo, referentes a la ausencia de la actora, de su trabajo. Sobre el particular se hace el siguiente análisis: a) la reclamante, según lo afirma en su demanda, el 7 de febrero de 1977 sufrió un grave accidente, sin que a la fecha de la presentación de la demanda - 27 de marzo de 19878 - haya recuperado su salud y mucho menos esté en situación de realizar las labores propias de su cargo, encontrándose en silla de ruedas, totalmente imposibilitada, por lo que está tramitando en el IESS su jubilación por invalidez; b) la misma actora manifiesta que durante las primeras 26 semanas, posteriores al tercer día de la incapacidad para el trabajo,

recibió del IESS el subsidio por enfermedad; c) que a continuación de dichas 26 semanas que terminaron el 10 de agosto de 1977, solicitó sus vacaciones acumuladas por tres años (fs. 24), las que fueron concedidas, lapso de tiempo que debe descontarse del año durante el cual el empleador no podía dar por terminado el contrato de trabajo (Art. 153. ordinal 1o. del Código del Trabajo). A fs. 17 consta agregado el aviso de concesión de vacaciones, que las gozó del 11 de agosto al 28 de septiembre de 1977; d) el empleador, con fecha 14 de febrero de 1978 (fs. 13) y luego con fecha 7 de marzo de 1978 (fs. 23) se dirige al Inspector Provincial del Trabajo, solicitándole en la primera comunicación que notifique a Ruth Rumbea de Baquero en el sentido de que por haber transcurrido más de un año que dejó de asistir a sus labores por incapacidad física, ha caducado su derecho a reintegrarse al cargo. No hay constancia que la mencionada señora haya dado contestación a tal nota. En la segunda solicita la demandada se le pregunte a su dependiente si está autorizada por el médico del IESS para reintegrarse a su trabajo y si tuviere tal autorización, si está lista para hacerlo ese día - 7 de marzo de 1978 -. El Inspector del Trabajo informa al pié de la solicitud, con fecha 22 de marzo de 1978, que entrevistada la empleada le manifestó que no podría reintegrarse al trabajo por cuanto está tramitando su jubilación por invalidez; e) con fecha 27 de marzo de 1978 se presentó la demanda reclamándose indemnizaciones por el despido intempestivo; f) los Arts. 173 ordinal primero y 174 del Código del Trabajo (Arts. 153 y 154 de la Codificación vigente a la fecha en que se presentó la demanda) establecen que el empleador no podrá dar por terminado el contrato del trabajo por incapacidad temporal del trabajador proveniente por enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo mientras no exceda de un año; y el Art. 176 obliga al trabajador a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y pueda realizar las labores propias de su cargo y si no lo hiciere caducará su derecho para exigir su reintegro; g) la actora argumenta que cuando el empleador pasó las notas al Inspector del Trabajo, el plazo del año que establece el Código del Trabajo, en su caso, no estaba vencido por el período que gozó de vacaciones, comprendido entre el 11 de agosto al 28 de septiembre de 1977, que debía descontarse de ese año y que, como consecuencia la notificación con la caducidad dada antes de vencerse el año constituye despido intempestivo.-

TERCERO.- Es inobjetable que la notificación alcanzada por la Flota Mercante Grancolombiana para noticiar a la empleada de acerca de la caducidad de su derecho constituye una forma de terminación unilateral de las relaciones laborales en el caso que se analiza, por las consideraciones que siguen: a) Las causas previstas para la terminación del nexo laboral, a la época de los hechos que se juzgan estaban consignadas en el Art. 149 de la segunda edición del Código del Trabajo y, en el caso de enfermedad no profesional, debía tenerse en cuenta la prohibición al empleador para dar por terminado el contrato en los términos del numeral 1o. del Art. 173 ibidem, entonces vigente, prohibición que equivalía,

como equivale ahora, a afianzar la estabilidad del trabajador afectado de una dolencia no profesional, mientras no exceda de un año, en concordancia con lo prevenido en el inciso primero del Art. 156 según el cual el trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo; b) la concesión de vacaciones según se ha probado de autos dilató la duración del contrato entre las partes y la petición formulada por el personero de la empresa para que el Inspector del Trabajo notifique a la empleada dándole a conocer que su derecho al reintegro de labores ha caducado, aparece del todo arbitraria e ilegal, lo primero porque no tiene facultad alguna el empleador para acudir con una exigencia de ese género ante la autoridad laboral administrativa, y, lo segundo, porque entre las obligaciones del Capítulo I del Título VI del Código de la materia - Art. 533 y siguientes de la actual edición - no existe ninguna que la imponga aceptar la petición patronal que se analiza y que viola la prescripción fundamental del Art. 5 del propio Código por la que los funcionarios del orden administrativo y judicial están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos; c) la notificación del Inspector del Trabajo en este caso tuvo la intención de notificar con aparente validez y eficacia una actuación patronal ilegítima como es la terminación del contrato de servicios personales cuando aún se hallaba vigente y cuando dicho Inspector estuvo en el caso de confrontar la verdadera situación de la empleada con los preceptos que rigen su actuación y con el régimen de garantías que protege al trabajador enfermo.-

CUARTO.- Una vez que este Tribunal reconoce que se produjo despido intempestivo le corresponde asignar a la reclamante la pertinente indemnización y para hacerlo se advierte: a) Que Ruth Rumbea de Baquero exige en el libelo por tal causa "el equivalente de las remuneraciones mensuales por todo el tiempo que le faltaba para completar los dos años de estabilidad garantizados en el Art. 10 del contrato colectivo antes mencionado; más la que me corresponde por mi antigüedad de acuerdo con la misma cláusula del contrato colectivo y la bonificación del 25% por cada uno de los años de servicios prestados a la empresa"; b) Examinado el contrato colectivo hállase que el Art. 10, en su segundo inciso, regla la indemnización materia del análisis y dispone que la empresa "a más de las indemnizaciones de la ley", deberá cancelar por antigüedad una indemnización adicional según las escalas de la misma norma. De lo anterior se infiere que el contrato colectivo se remite a la ley en lo que atañe a indemnizaciones por despido; no puede tener otra equivalencia o significado el texto que ha transcrito, el convenio colectivo debía durar hasta el 31 de julio de 1979, una vez que se prorrogó automáticamente por dos años más a partir de su fenecimiento - 31 de julio de 1977 - que se equipara a un contrato de duración cierta y conocida, o sea a un contrato a plazo fijo, debiendo en consecuencia asignarse a la reclamante la indemnización prevista en el Art.

161 inciso 2o. de la precedente edición del Código del Trabajo - 181 de la vigente - por un valor equivalente al 50% de la remuneración total por todo el tiempo que le falte para la terminación del plazo pactado, en concreto, por el período comprendido el 14 de febrero de 1978 al 31 de julio de 1979, juntamente con la bonificación del 25% puntualizada en el Art. 165 del Código de la materia a base de la última remuneración mensual de Ruth Rumbea de Baquero y los beneficios de antigüedad determinados en el Art. 10 del contrato colectivo; c) no procede admitir en su totalidad la pretensión de la accionante, esto es la totalidad de sus sueldos al amparo de lo prevenido en el tantas veces citado Art. 10 del convenio colectivo, porque el primer inciso de tal estipulación alude a estabilidad de dos años, cosa del todo distinta de la indemnización que debe reconocerse en el evento de terminación ilegal del contrato de servicios personales; para esta hipótesis, la norma aplicable es la del segundo inciso de la misma convención en la que "a más de las indemnizaciones de ley", se acumulan otras según la antigüedad del servidor; dicho de otro modo, una es la estabilidad pactada y otra, absolutamente diversa, la indemnización a que tiene derecho el trabajador despedido, al menos esta interpretación fluye con fuerza incontrastable de la redacción e interpretación de los dos incisos del Art. 10 del contrato colectivo.- Quinto.- La indemnización reclamada por S/. 60.000,00 amparándose en el Art. 24 del Contrato Colectivo carece de fundamento, ya que ésta se concederá en dos casos: el primero, por muerte natural o por accidente ajeno al trabajo; y, el segundo, por muerte o incapacidad absoluta o permanente ocasionados por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Si bien la actora ha quedado incapacitada para el trabajo, la causa de tal incapacidad no se ha originado en accidente de trabajo, ni existe en el proceso alegación en ese sentido.-

SEXTO.- El fallo del segundo nivel condena a la demandada al pago de utilidades de acuerdo al Código del Trabajo. La accionante reclama utilidades o recompensas por servicios, al tenor del Art. 15 del Contrato Colectivo. En base de dicha estipulación deben liquidarse tales utilidades y recompensas por servicios, en proporción al tiempo servido.-

SÉPTIMO.- La Corte Superior de Guayaquil dispone el pago de décimo tercero y décimo cuarto sueldos proporcionales, aceptando el reclamo de la actora y como de ello no recurre la parte demandada, nada hay que resolver sobre el particular, al haberse ejecutoriado. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se revoca la sentencia venida en grado y reconociéndose el despido intempestivo se ordena el pago de sus indemnizaciones en los términos del considerando cuarto de esta resolución e igualmente el pago de utilidades y recompensas y del décimo tercero y décimo cuarto sueldos en la parte proporcional, tal como se dispone en los considerandos quinto y sexto de este fallo. Se niegan por improcedentes los demás reclamos. Sin costas. Liquídese por perito. Notifíquese.

CAPÍTULO 3

El capítulo tres aborda las regulaciones relacionadas con las causales para la terminación de las relaciones contractuales, así como las formas de hacerlo: el desahucio, el despido intempestivo y sus posibles causas. El visto bueno a la mujer embarazada, o por una enfermedad no profesional a un dirigente sindical, a los aprendices, a quienes prestan sus servicios en labores urgentes, en los contratos a plazo fijo, Igualmente se abordan las regulaciones referidas a los casos de abandono intempestivo del puesto de trabajo.

La terminación del contrato individual de trabajo puede ser justa o legal e injusta o ilegal. La relación laboral finaliza legalmente cuando el trabajador o el empleador utilizan las disposiciones que expresamente dicta la Ley para dar por terminado un contrato de trabajo. La forma injusta o ilegal se produce cuando por la sola voluntad de una de las partes o sin cumplir las formalidades prescritas en el Código de Trabajo, se da por finalizada la relación laboral, esta segunda forma tiene consecuencias legales adversas a quien la implementa.

Las causales legales para la terminación de la relación individual de trabajo, se encuentran enumeradas en el artículo cuento sesenta y nueve del Código del Trabajo. A mas de estas causas, existen otras de tipo especial como la posibilidad de dar por terminado el contrato cuando el trabajador revele secretos que perjudiquen al empleador, o cuando el empleador compruebe que el trabajador le ha inducido su contratación con certificados falsos. La normativa señala expresamente que procede la terminación por estas causas sin desahucio previo.

Visto bueno es el trámite administrativo promovido por el empleador y/o por el trabajador, tendiente a dar por terminado el contrato individual de trabajo unilateralmente en caso de que alguna de las partes haya incurrido en cualquiera de las conductas previstas en el Código como causal para finalizar la relación laboral.

Son indemnizaciones las compensaciones pecuniarias que el empleador o el trabajador deben a la otra parte en caso de terminación ilegal del contrato de trabajo individual y tienen por objeto reparar el daño acaecido por la terminación abrupta.

El desahucio, por otra parte, es un medio legítimo para dar por terminado el contrato individual, se constituye entonces en la posibilidad que tienen las partes de notificar administrativamente a la otra con su voluntad de dar por terminada la relación individual de trabajo.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

CAUSAS

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.-

El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;

2. Por acuerdo de las partes;

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

9. Por desahucio.

Art. 172.- **Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato**.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;

2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;

3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;

4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante:

5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;

6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,

7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos.

Art. 173.- **Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.**-

1. El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

2. Por injurias graves inferidas por el empleador., sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;

3. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada: y.

4. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo contenido en el contrato o convenio.

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

   Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo: y,

3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

Art. 175.- Caso de enfermedad no profesional del trabajador.- El empleador no podrá desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

Art. 636.- Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,

c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

Triple Reiteración:

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

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

DESAHUCIO

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

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

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

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

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio solicitado por el empleador o por el trabajador, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador.

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

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

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

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

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

Art. 32.- Contrato de equipo.- Si un equipo de trabajadores, organizado jurídicamente o no, celebrare contrato de trabajo con uno o más empleadores, no habrá distinción de derechos y obligaciones entre los componentes del equipo; y el empleador o empleadores, como tales, no tendrán respecto de cada uno de ellos deberes ni derechos, sino frente al grupo.

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

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o

conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

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

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

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

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

Art. 310.- Causas para la terminación de estos contratos.- Estos contratos terminan por las causas generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, sin necesidad de desahucio, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,

2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

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

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

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

DESPIDO INTEMPESTIVO

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

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

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.
Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

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

Art. 190.- Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría. siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

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

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado. o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo: y,

Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

Art. 179.- Indemnización por no recibir al trabajador.-Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

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

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

Art. 534.- Paro ilegal.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.

VISTO BUENO

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

Art. 183,- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.-Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios. de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

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

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

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

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

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO INTEMPESTIVO

Art.188.-**Indemnización por despido intempestivo**.-El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:
Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.
En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

En los Contratos a Plazo Fijo

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

A la Mujer Embarazada

Art. 154.- Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.
Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

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

Durante una enfermedad no profesional

Art. 176.- Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.- El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

A un dirigente sindical

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

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

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

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

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

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

Durante el Trámite del Contrato Colectivo

Art. 233.- Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

De los Trabajadores llamados al Servicio Militar Obligatorio

Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.- Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;

Los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

A los Aprendices

Art. 164.- Causas por las que el aprendiz puede separarse.- El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas 1. 2, 3 y 4 del artículo 161 de este Código; y,

Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

Cuando es negado el Visto Bueno

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

En los Contratos por Obra Cierta

Art. 194.- Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.- En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el Capítulo relativo al artesano.

INDEMNIZACIONES AL EMPLEADOR

En labores urgentes

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

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

En contratos a plazo fijo

Art. 181.- Indemnización por terminación del contrato antes del plazo convenido.- Tanto el trabajador como el empleador podrán dar por terminado el contrato antes del plazo convenido.

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

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

Por abandono intempestivo

Art. 190.- Indemnización al empleador por falta de desahucio.- El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio. pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

En contratos por obra cierta

Art. 195.- Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.- Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

Por incumplimiento del contrato colectivo

Art. 492.- Sanciones por incumplimiento del fallo.-Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio de Trabajo y Empleo, de oficio o a pedido del presidente del Tribunal de Primera Instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el articulo 628 de este Código, según la gravedad de la infracción importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento sin perjuicio de que subsista la obligación.

CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO

Ley General de Instituciones del Sistema Financiero:

Art.- 131.- Los directores, representantes legales, vicepresidentes, gerentes, subgerentes o auditores internos de cualquier institución financiera, pueden ser removidos de sus cargos por resolución de la Superintendencia de Bancos, si se constata que cualquiera de estos funcionarios ha incurrido en las prohibiciones contempladas en la Ley de Instituciones Financieras, el contrato de trabajo de estos trabajadores termina automáticamente sin ningún tipo de indemnización por despido intempestivo por parte del empleador.

Resolución de la Procuraduría General Estado 9, publicado en el Registro Oficial 663, 16/SEP/2002

DESAHUCIO: EFECTOS
CONSULTANTE: PETROINDUSTRIAL.
OFICIO No.:3450-PIN-UL-2002, de 19-06-2002
PRONUNCIAMIENTO:
El plazo de quince días mencionado en el inciso 2do. del Art. 185 del Código del Trabajo, es el fijado para la liquidación que debe realizar el Inspector del Trabajo, pero no implica una modificación a los efectos de desahucio, tanto más que éste es uno de los modos de terminación del contrato individual de trabajo de acuerdo con el numeral 9 del Art. 169 del propio código. Por tanto, considero que un vez notificado legalmente el desahucio, surte efecto de inmediato.

Al absolver la misma consulta planteada al Director Regional del Trabajo de Quito, este funcionario reconoce, inclusive, que el plazo de quince días no es obligatorio para el empleador, pudiendo en consecuencia ser obviado por éste.
OF. PGE. No.: 24751, de 26-06-2002.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 24, de 15de octubre de 1947

INDEMNIZACIÓN A MIEMBROS DE COMITÉ DE EMPRESA
Resuelve:
Que la indemnización establecida por el Art. 118 del Código del Trabajo corresponde, no solo al trabajador miembro de la Directiva de un Comité de Empresa o de cualquiera otra Organización obrera que es despedido previo desahucio, sino también al que lo es intempestivamente.

Esta resolución, expedida por la mayoría de diez votos contra seis, regirá para lo futuro, respecto al punto a que se refiere el desacuerdo, la que será generalmente obligatoria, mientras la ley no disponga lo contrario.

Publíquese en el Registro oficial y en la Gaceta Judicial y comuníquese a la próxima Legislatura.

Ley de Fomento Artesanal:

Art. 25.- Los artesanos amparados por esta Ley no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por el Código del Trabajo. Sin embargo, estarán sometidos con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre salarios mínimos determinados para el sector artesanal dentro del régimen salarial dictado para el efecto, así como el pago de las indemnizaciones legales por despido intempestivo.

Ley de Defensa del Artesano:

Art. 16.- Los artesanos amparados por esta Ley no están sujetos a las obligaciones impuestas a los patronos en general por la actual legislación.

Sin embargo, los artesanos jefes de taller están sometidos con respecto a sus operarios, a las disposiciones sobre el salario mínimo y a pagar las indemnizaciones legales en los casos de despido intempestivo.

También gozarán los operarios del derecho de vacaciones y jornada máxima de trabajo de conformidad con el Código del Trabajo.

Con los fondos determinados en esta Ley y con los fondos que en lo sucesivo se asignarán, se atenderá por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social a las indemnizaciones de accidentes de trabajo y a los otros derechos de los operarios.

Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas:

Art. 55.- TRANSFORMACIÓN DE INSTITUCIONES DEL ESTADO.- Se entenderá que no existe despido intempestivo ni terminación unilateral de la relación laboral, si como consecuencia del proceso de modernización de las instituciones del Estado o de sus empresas, se produce una escisión, transformación, fusión, sustitución o cualquier otra modalidad por la cual se mantenga, para los trabajadores, la fuente de trabajo, y siempre que sus remuneraciones sean al menos iguales a las existentes y se reconozcan los derechos legales adquiridos inclusive los de antigüedad. En consecuencia, en estos casos no podrá pactarse ni entregarse, por ningún concepto indemnizaciones, bonificaciones, contribuciones, compensaciones o similares.

Ley de Prevención, Protección y Atención de la Diabetes:

Art. 12.- En caso de presentarse alguna complicación diabética, el trabajador deberá informar al empleador acerca de los problemas suscitados; el empleador concederá el tiempo necesario de ausentismo que se justificará con el certificado médico otorgado por el IESS al trabajador diabético para su recuperación total, sin que esto constituya causal de terminación de relación laboral. En caso de incumplimiento a esta disposición por parte del empleador, será considerada como despido intempestivo y sancionada de conformidad a lo que establecen las leyes vigentes en materia laboral.

Resolución de la Procuraduría General del Estado 23, publicado en el Registro

Oficial 443 de15 de Octubre de 2004:
ESTABILIDAD LABORAL POR CAMBIO DE PATRONO
ENTIDAD CONSULTANTE: MINISTERIO DE SALUD PUBLICA.
BASE LEGAL: Constitución Política de la República. Arts. 35; 118 num. 1, 2, 3, 4; y, 225.
Ley de Descentralización del Estado. Art. 3.
Reglamento General a la Ley de Modernización. Art. 31.
Ley de Seguridad Social. Art. 9 lit. d).
Código del Trabajo. Art. 171.
Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas. Art. 55.

CONSULTAS:

1.- El proceso de descentralización de los recursos humanos ¿atenta contra la estabilidad de los empleados y trabajadores, al tenor de lo establecido en el Art. 35 de la Constitución Política de la República?.
2.- Si esta transferencia desde el nivel nacional de gobierno hacia el Gobierno Municipal, ¿implica cambio de patrono?.
3.- Si en caso de ser afirmativo el cambio de patrono para los trabajadores, ¿significaría despido intempestivo y consecuentemente causaría pago de indemnización por parte del Ministerio para los trabajadores?.

PRONUNCIAMIENTOS:

1.- El proceso de descentralización comprende, entre otros, la transferencia de recursos tanto humanos como materiales y financieros, del Gobierno Central a los gobiernos seccionales; por tanto, dicho proceso no atenta contra la estabilidad de los recursos humanos consagrada en el Art. 35 de la Constitución Política de la República, siempre y cuando se mantenga con los servidores y trabajadores la misma modalidad de trabajo.

2.- Los trabajadores del Ministerio de Salud, que por el proceso de descentralización, pasen a formar parte de un Gobierno Seccional Autónomo, el nuevo patrono será la Municipalidad en la que haya recaído las atribuciones del Ministerio de Salud.

3.- El cambio de patrono no constituye despido intempestivo y consecuentemente, no es procedente el pago de indemnizaciones por parte del Ministerio de Salud.
OFICIO Nro. 09681 de 25-06-2004.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia 2, publicada en el Registro Oficial 245 de 2 de Agosto de 1989

LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
Considerando:
Que la Primera y la Tercera Salas han dictado fallos contradictorios, el 20 de marzo de 1973 y el 19 de noviembre de 1975, respectivamente, en lo que concierne a si es o no necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo para que el trabajador pueda reclamar indemnización por despido, en el caso indicado en el Art. 193 inciso primero del Código Laboral.
En uso de la facultad que le concede el Art. 102 de la Constitución Política de la República y el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Jurisdiccional.
Resuelve:
Que no es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el Art. 193, inciso primero del Código del Trabajo.
Esta Resolución adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la Ley no disponga lo contrario.

Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial:

Art. 60.- Si el contrato fuere a plazo, ninguna de las partes podrá darlo por terminado anticipadamente, salvo por visto bueno, por las causas determinadas en los artículos 171 y 172 del Código del Trabajo. El empleador que incumpliere esta disposición pagará al trabajador una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de su remuneración total, por todo el tiempo que faltare para la terminación del plazo pactado.

Si el contrato fuere a tiempo indefinido, el trabajador podrá darlo por terminado previa notificación al empleador con quince días de anticipación, por lo menos. El empleador podrá hacer lo mismo con treinta días de anticipación, por lo menos. En ambos casos la notificación se hará por medio del Inspector del Trabajo.

JURISPRUDENCIA DEL CAPÍTULO

Recursos de Amparo del Tribunal Constitucional, Sala 2-A
Amparo de Visto Bueno Laboral

Las resoluciones del Inspector del Trabajo en los trámites de Visto Bueno no obsta al derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio. Y, por añadidura, en las solicitudes de desahucio que han

sido presentadas con posterioridad al 2 de diciembre de 1998, no ha transcurrido el plazo previsto en el Art. 184 del Código del Trabajo y en el Capítulo III "De la Competencia y del procedimiento" de la Ley de la Materia para que las solicitudes se perfeccionen con la liquidación y pago de las obligaciones patronales que corresponde a cada trabajador, no habiendo operado, hasta la presente fecha, tales desahucios, pues, corresponde al Inspector del Trabajo pronunciarse sobre la validez legal de los mismos y dentro del término de Ley, los cuales inclusive pueden ser objeto de reclamación por despido intempestivo, por lo que deviene en prematuro una calificación de inconstitucionalidad o ilegalidad las meras expectativas que mediante el derecho de petición se presenta ante los órganos de la Función Judicial. SEGUNDA SALA.

Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 6. Pág. 1470, Quito, 29 de mayo de 1989:

DESAHUCIO DE CONTRATO A PRUEBA

Si bien consta el contrato a prueba, suscrito entre los hoy litigantes, éste no ha sido efectuado con la intervención de ninguna autoridad de trabajo de consiguiente, debe entenderse que el mismo debía tener, por lo menos, un año como tiempo mínimo de duración, en los términos del Art. 14, y, es necesario determinar si la notificación cumplió o no los requisitos legales, a efecto de dar por concluída la relación contractual. Al respecto, el Art. 184 del Código del Trabajo dispone, que el desahucio es el aviso con que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato; por su parte, el Art. 602 del Cuerpo de Leyes citado, establece la forma como debe procederse al desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo en que debe notificarse. En el caso, la notificación no cumple con las formalidades antes indicadas; por consiguiente, la Sala concluye que la notificación practicada por medio de una persona no autorizada para ello, la torna ineficaz; y, por consiguiente, se desprende que la terminación de la relación laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador; esto es, mediante despido intempestivo.

Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 7. Pág. 1901, Quito, 30 de octubre de 1996:

ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

El demandante no ha desvirtuado los fundamentos que tuvo el inspector del trabajo para otorgar el visto bueno, puesto que en caso de enfermedad no profesional, al no comunicar al empleador, se considera que la enfermedad no existe. Si quería comprobar su enfermedad debía hacerlo con un certificado del Centro de Salud del empleador o de un médico del IESS, mas no de un profesional particular. Es legal el visto bueno. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 11. Pág. 2904. Quito, 17 de febrero de 1998

DESAHUCIO EN CONTRATO A PLAZO

Según el Art. 184 penúltimo inciso del Código del Trabajo el contrato a plazo debe ser desahuciado por cualquiera de las partes con anticipación de por lo menos treinta días a la fecha de su terminación. Es decir para que el aviso de desahucio tenga validez y eficacia jurídica debe notificarse oportunamente, esto es con anticipación de treinta días. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 12. Pág. 3179. Quito, 20 de mayo de 1998

REVISIÓN DE DESAHUCIO LABORAL

El desahucio dado por el actor, no surtió efecto por cuanto no consta que se le haya notificado a la parte trabajadora mas no por las razones expuestas por el accionante, esto es, por no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 185 del Código del Trabajo. Al respecto, la norma legal es clara, al determinar que, el desahucio no surtirá efecto alguno si al término del plazo no consignare el valor de la liquidación que efectuare el Inspector del Trabajo, en los casos de desahucio dados por el empleador, estableciéndose una lógica sanción, cuando el peticionario es el empleador. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 14. Pág. 3311, Quito, 7 de abril de 1987:

CONTRATO DE OBRA CIERTA

Por el contrato de trabajo la empresa demandada se comprometió a darle trabajo al actor en la obra "Tres Bocas Pascuales", como operador de equipo pesado única y exclusivamente hasta la terminación del poliducto, en el sector de excavación de zanja, suelda y colocación de la tubería de doce pulgadas de diámetro; expresamente se estipuló que el contrato duraría el tiempo que fuere necesario para la ejecución de esos rubros y que, en consecuencia quedaría terminado cuando dichos rubros para los que fue específicamente contratado el trabajador hubieran concluido. Se trata, pues, de labores ciertas dentro de una obra también cierta, concluidas las cuales es posible que continúe la relación laboral como lo prevé el Art. 169 del Código del Trabajo que señala las causas de terminación del contrato individual y entre ellas la 3a "por la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato"; en casos como éste no ha menester el desahucio, que está señalado como causa 9a en el mismo Art. 169, y que solamente procede se practique según el Art. 184.

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 13. Pág. 3608. Quito, 18 de agosto de 1998:

TRABAJADOR DE TEMPORADA

Consta del proceso que la parte empleadora ha incumplido con la obligación que tenía de aceptar a los trabajadores que hubiesen laborado para ella en zafras anteriores, obligación puntualizada en el Art. 18 del Contrato Colectivo que también ampara a los trabajadores de temporada, que es el caso del actor. A esta conclusión llega la Sala a base de los instrumentos que constan del proceso, de los cuales se desprende que el demandante tenía la calidad de trabajador temporal y que la Empresa se negó a recibirle para la zafra de 1988. Producido el despido intempestivo, configurado en las normas del inciso segundo, parte final del Art. 17 del Código del Trabajo y según lo que dispone el Contrato Colectivo, el actor tiene derecho a las indemnizaciones puntualizadas en el Art. 6 del Contrato Colectivo. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2402. Quito, 8 de julio de 1997:

VISTO BUENO LUEGO DE DESPIDO

La sentencia estima que la relación entre las partes ha terminado por despido y no por visto bueno, debido a que la fecha de la solicitud presentada por la empleadora al Inspector del Trabajo, es posterior a la presentación de la demanda por despido. Si bien es verdad que no puede terminar por visto bueno un contrato de trabajo ya inexistente, no es menos cierto que en el caso éste último supuesto, el de la terminación del contrato con antelación no se ha producido. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2668. Quito, 28 de enero de 1998:

VISTO BUENO LABORAL

La relación laboral entre el actor y la entidad demandada terminó por la resolución improcedente de visto bueno, puesto que, al ser el Contrato Colectivo, ley para las partes, y, al establecerse en el Art. 17 del mismo que se podrá dar por terminadas las relaciones, únicamente por las causales determinadas en el Art. 171 del Código del Trabajo y, previo el trámite contemplado en el contrato colectivo, se han convenido normas de procedimiento que tenían que ser observadas, y relacionadas con los Arts. 13 y 76 del mencionado contrato. Las normas de procedimiento que

han sido estipuladas, pasan a formar parte del derecho público, y, por tanto, son irrenunciables, consecuentemente, ante su inobservancia lo vuelve ineficaz a la resolución dictada por el Inspector del Trabajo. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 953. Quito, 30 de Agosto de 1995:

REVISIÓN DE VISTO BUENO LABORAL

César Guevara Zurita, impugnando el Visto Bueno del Inspector del Trabajo de Tungurahua, cuya resolución se base en la indisciplina y desobediencia grave del actor a los Reglamentos Internos legalmente aprobados, demanda indemnizaciones laborales a la empresa Fábrica de Industrias Catedral Cía. Ltda. La Segunda Sala de la Corte Superior de Ambato al resolver la apelación manifiesta que, el trabajador no logra demostrar la improcedencia del visto bueno, ni que lo actuado por el Inspector sea falso. Consecuentemente, declara que no existe despido intempestivo, y que la relación laboral terminó por aceptación del visto bueno, reformando así la sentencia apelada. La Sala de lo Social y Laboral considera que, existe contradicción entre la fecha en que se acepta el visto bueno, la que se admite como fecha en la que el trabajador fue separado de sus labores y la fecha en que el Inspector fue retirado de sus funciones, por lo cual, la Sala concluye que, efectivamente se produjo el despido intempestivo. En definitiva, el visto Bueno no tiene ningún valor legal, puesto que fue concedido cuando el Inspector ya fue destituído de su puesto. En tal virtud, casa el fallo impugnado. SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.

Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2388. Quito, 9 de septiembre de 1997

CONFIGURACIÓN DEL DESPIDO

La configuración del despido intempestivo no se realiza necesariamente a través de un acto unilateral y arbitrario por parte del empleador, también hay casos, a los que la doctrina denomina despidos indirectos, denominación que corresponde a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido. Sobre el punto, la empleadora solicitó al actor que le entregue toda la documentación en lo concerniente a saldos y deudas de los clientes de la empresa, en tal virtud, se crearon condiciones que imposibilitaban la continuidad de la prestación del servicio, colocándole al trabajador en trance de no proseguir en la empresa. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. No. 11. Pág. 2932. Quito, 9 de abril de 1998

CAMBIO DE OCUPACION

El cambio de ocupación, conocido en doctrina como despido indirecto, constituye despido intempestivo aún cuando no entrañe mengua en la remuneración, siempre que el trabajador lo reclamara dentro de los 60 días de producirse el hecho y se cumpla la conditio juris establecida en el Art. 192 del Código del Trabajo, esto, es la falta o ausencia de consentimiento del trabajador para el cambio ocupacional. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 4. Pág. 847 Quito, 11 de Diciembre de 1973

ARTESANO CALIFICADO

Las leyes protectoras de los artesanos se refieren a la actividad artesanal propiamente dicha, mas no a otra modalidad de trabajo que pudiera utilizar un artesano, como, a manera de ejemplo, de un chofer, de un doméstico, de un escribiente, de un contador y, circunscribiéndonos al presente juicio, un mensajero, que legal y estrictamente conceptuado, nada tiene que ver con la actividad artesanal, y por tanto no puede gozar de los beneficios otorgados por la ley.

Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2163. Quito, 11 de marzo de 1997

VISTO BUENO SOLICITADO POR EL TRABAJADOR

La actora solicitó y obtuvo el visto bueno para dar por terminada la relación laboral, por las causales previstas en el Art. 172 del Código del Trabajo. Aceptada la solicitud por el Inspector del Trabajo, queda configurado el despido intempestivo, como lo reconoce la sentencia de segunda instancia, cuya fundamentación en este punto, está en todo ajustada a derecho. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 7. Pág. 1898. Quito, 30 de octubre de 1996

CAMBIO DE OCUPACIÓN SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR

La Sala establece que el cambio de ocupación sin consentimiento del trabajador está reconocida por la propia parte empleadora, lo cual significa que hubo despido intempestivo, convirtiéndolo en inaceptable el visto bueno obtenido en forma posterior por el empleador, pues al ser concedido ya había terminado la relación laboral. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. No. 1. Pág. 221. Quito, 30 de julio de 1987

VISTO BUENO Y COSA JUZGADA

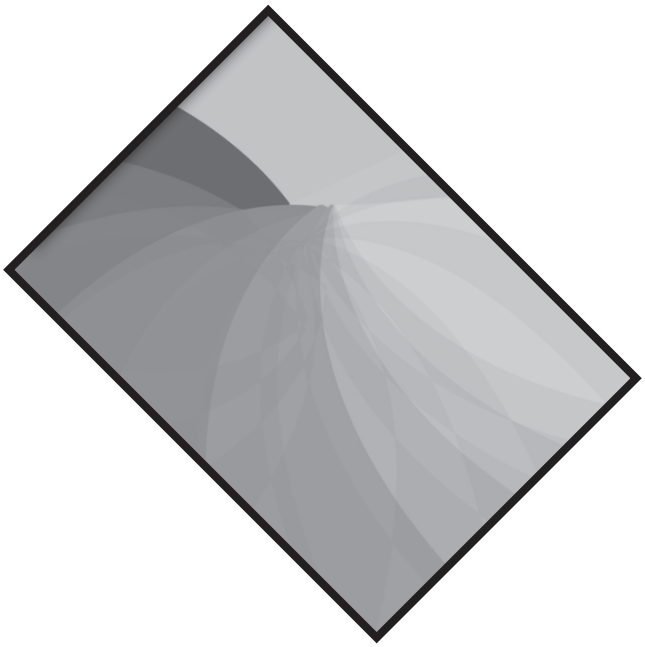
La perentoria de cosa juzgada carece en este caso de todo asidero jurídico y merece ser desechada de plano, pues al plantearla la demandada alude a un Visto Bueno concedido por el Inspector del Trabajo, lo mismo que a un acta de finiquito otorgada ante esa autoridad, siendo así que ni uno ni otra constituyen decisiones judiciales ni pueden causar ejecutoria, de acuerdo al artículo 301 del Código de Procedimiento Civil; lejos de eso, representan actuaciones cuyo valor, es susceptible de estimación o desestimación, según el mérito del proceso, en las instancias judiciales correspondientes. Así lo ordenan los artículos 183 inciso 2o. y 571 del Código del Trabajo.

Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 341. Quito, 22 de Junio de 1994

NEGAR EL REINTEGRO DEL TRABAJADOR ES DESPIDO INTEMPESTIVO

Los representantes legales de Filanbanco interponen recurso de casación, expresando que el tribunal sentenciador, no ha valorado y apreciado la prueba aportada por las partes, ya que sólo hace referencia al fallo anterior; y, tampoco analiza ninguna referencia de prueba con relación al despido intempestivo. La Sala de lo Social y Laboral considera que, el despido intempestivo se ha producido por la negativa del representante legal del Banco a reintegrarle al actor a su puesto de trabajo, alegando hora inadecuada para dicho reintegro. Las razones invocadas por el patrono para negarse al reintegro, no son valederas, puesto que, en ningún caso podía negarse a cumplir con la orden de reintegro al puesto de trabajo del demandante. En consecuencia, las causales invocadas por el recurrente en el recurso de casación, no tienen base legal, desechándose el mismo por improcedente. SALA DE LO SOCIAL Y LABORAL.

LIBRO III



DERECHO DE ASOCIACIÓN Y DE SINDICALIZACIÓN

CAPÍTULO 1

El abordaje que se realiza en el presente capítulo se refiere a las regulaciones referidas al funcionamiento, derechos y obligaciones de las asociaciones de trabajadores/as, partiendo de los principios que sustentan la libertad de asociación, como los fines y requisitos para legalizar las asociaciones de trabajadores, el procedimiento para su acreditación, el registro, los estatutos.

Se describen los procedimientos para conformar un Comité de Empresa, la forma de constitución, los fines que persigue, las obligaciones y mas aspectos referidos.

La Constitución y el Código de Trabajo garantizan el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento sin autorización previa y conforme a la Ley; sin embargo este principio constitucional dispone que en el sector público los trabajadores estén representados por una sola organización.

El derecho de sindicalización consagrado en las leyes vigentes dicta que los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, pero también se recalca el derecho de todo trabajador o empleador a no ser obligado a pertenecer a una organización sindical o empresarial, de allí que el ejercicio de este derecho de asociación radica únicamente en la voluntad del individuo, de tal manera que la afiliación presunta o automática carecen de todo sustento doctrinario y legal.

Los límites del ejercicio del derecho de asociación además de los comunes para todas las personas, están determinados por los fines y objetivos que cada asociación establezca, de tal forma que el límite es el que consta auto - impuesto por los asociados en su estatuto interno. Los fines de la asociación de trabajadores deben encontrarse necesariamente orientados a la búsqueda de mejorar las condiciones laborales de sus asociados plasmadas en la suscripción del contrato colectivo como medio idóneo para instrumentar dichas aspiraciones.

ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

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

Las asociaciones profesionales o sindicatos tienen derecho de constituirse en federaciones, confederaciones o cualesquiera otras agrupaciones sindicales, así como afiliarse o retirarse de las mismas o de las organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores. Todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a una asociación profesional o a un sindicato.

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

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

Art. 457.- Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.- Los trabajadores de las industrias del Estado de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.

Art. 458.- Asociaciones de empleadores.- Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

Fines requeridos

Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;

2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;

3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,

4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

Art. 442.- Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.- Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

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

Requisitos

Art. 443.- Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;

3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;

4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,

5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Procedimiento Para El Registro De La Asociación

Art. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.

En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

Art. 445.- Negativa de registro.- Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución Política de la República o a las leyes, el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado en el artículo anterior, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.

Contenido De Los Estatutos

Art. 447.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;

2. Representación legal del mismo;

3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;

4. Obligaciones y derechos de los afiliados;

5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;

6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;

7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

   De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

   Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;

11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;

12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,

13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo que resuelva la asamblea.

Modificación De Los Estatutos

Art. 446.- **Modificación de los estatutos.-** Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado.

Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores..

Aprobación De Estatutos

Art. 453.- **Discusión y aprobación de estatutos.-** El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.

Art. 454.- **Plazo para la notificación.-** Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código el inspector del trabajo la notificará a su vez al empleador dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.

Art. 456.- **Registro en la Dirección Regional del Trabajo.-** Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo

Como Se Integra La Asociación

Art. 448.- **Voluntad expresa para asociarse.-** Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

Art. 449.- **Integración de las directivas.-** Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.

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

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

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

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

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

CAPITULO 2

El comité de empresa es la asociación que tiene mayor poder político pues agrupa a más del 50% de los trabajadores, en ningún caso la asociación podrá tener menos del menos del 30%.

Hay una diferencia notoria entre el sindicato y el comité de empresa en cuanto a la obtención de la personería jurídica, mientras para los sindicatos solamente se requiere registrar sus estatutos en el Ministerio de Trabajo, para el comité de empresa es necesario obtener la aprobación y el posterior registro de los mismos por parte de esa Cartera de Estado.

Una de las facultades que tiene el comité de empresa y que merece ser comentada por las particularidades jurídicas que entraña, es aquella referida a la capacidad de representación judicial y extrajudicial que el personero legal tiene respecto de sus asociados, cuando estos no desean reclamar dichos derechos por sí mismos. Existe indecisión en cuanto a si la norma se refiere a la posibilidad de que el personero legal reclame a nombre de su afiliado únicamente los derechos de naturaleza colectiva o si permite la reclamación de los derechos individuales.

COMITÉ DE EMPRESA

Art. 459.- Constitución del comité de empresa.- En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;

2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;

3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;

4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,

5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5ro. del Art. 447 de este Código.

Art. 460.- Derecho a integrar el comité de empresa.- Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.

FUNCIONES

Art. 461. Funciones del comité de empresa.- Las funciones del comité de empresa son:

1. Celebrar contratos colectivos;

2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;

3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;

4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;

5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,

6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

OBLIGACIONES DE LA DIRECTIVA DEL COMITÉ DE EMPRESA

Art. 462.- Obligaciones de la directiva del comité de empresa.- Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.

   Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;

3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;

4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;

5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y,

6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

DISOLUCIÓN

Art. 463.- Remoción de la directiva.- La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité.

Art. 465.- Declaratoria de disolución.- Tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total.

Art. 466.- No son causas para la desaparición del comité de empresa.- Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

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

CONCORDANCIAS DEL LIBRO III

Convenio 141: Organizaciones de Trabajadores Rurales, publicado en el Registro Oficial 634 de 21 de Julio de 1978

Art. 1.- El presente Convenio se aplica a todos las categorías de organizaciones de trabajadores rurales, incluidas las organizaciones que no se limitan a éstos trabajadores pero que los representan.

Art. 2.-

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión "trabajadores rurales" abarca a todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, a reserva de las disposiciones del párrafo 2 de este artículo, de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios.

2. El presente Convenio se aplica sólo a aquéllos arrendatarios, aparceros o pequeños propietarios cuya principal fuente de ingresos sea la agricultura y que trabajen la tierra por si mismos o únicamente con ayuda de sus familiares, o recurriendo ocasionalmente a trabajadores supletorios y que:

   a) no empleen una mano de obra permanente; o

   b) no empleen una mano de obra numerosa, con carácter estacional; o

   c) no hagan cultivar sus tierras por aparceros o arrendatarios.

Art. 3.-

1. Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajen por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sóla condición de observar los estatutos de las mismas.

2. Los principios de la libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda ingerencia, coerción o represión.

3. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores rurales no podrá estar sujeta a condiciones cuya naturaleza límite la aplicación de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo.

4. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente artículo, los trabajadores rurales y sus organizaciones respectivas deberán, lo mismo que las demás personas o colectividades organizadas, respetar la legalidad.

5. La legislación nacional no menoscabarán ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente artículo.

Art. 4.- Uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural deberá ser facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de éstos trabajadores, sin discriminación en el sentido del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, en el desarrollo económico y social y en los beneficios que de el se deriven.

Art. 5.- 1. Para permitir que las organizaciones de trabajadores rurales desempeñen un papel en el desarrollo económico y social, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá adoptar y poner en práctica una política de promoción de estas organizaciones, sobre todo con vistas a eliminar los obstáculos que se oponen a su creación y desarrollo y al desempeño de sus actividades legítimas, así como aquéllas discriminaciones de orden legislativo y administrativo de que las organizaciones de trabajadores rurales y sus afiliados pudieran ser objeto.

2. Todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá garantizar que la legislación nacional, dadas las circunstancias especiales del sector rural, no obstaculice el establecimiento y desarrollo de las organizaciones de trabajadores rurales.

Art. 6.- Deberán adoptarse medidas para promover la mayor comprensión posible de la necesidad de fomentar el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y de la contribución que pueden aportar para mejorar las oportunidades de empleo y las condiciones general de trabajo y de vida en las regiones rurales, así como para incrementar la renta nacional y lograr una mejor distribución de la misma.

Convención Interamericana sobre Derechos Humanos

Art. 16.- Libertad de Asociación:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales:

Art. 1.- Los trabajadores de las empresas o instituciones en las que exista sindicatos, comités de empresa o asociaciones afiliadas a una o más confederaciones nacionales de trabajadores, pagarán a dichas confederaciones el medio por ciento de su remuneración, como cuota obligatoria adicional a la establecida en el numeral 7 del Art. 443 del Código del Trabajo.

Los fondos provenientes de esta cuota obligatoria adicional serán fiscalizados anualmente por el Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos. Así mismo, las confederaciones presentarán, anualmente, un informe público a sus afiliados, sobre el manejo de esos fondos.

Art. 2.- Los empleadores del sector público o privado descontarán de las remuneraciones de los trabajadores el porcentaje señalado en el artículo anterior y lo entregarán al representante legal del sindicato, comité de empresa o asociación mediante cheque cruzado a la orden de la Confederación Nacional respectiva.

Codificación 1235 Convención sobre el Estatuto de los Apatridas, publicada en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005:

Art. 15.- Derecho de asociación: En lo que respecta a las asociaciones no políticas ni lucrativas y a los sindicatos, los Estados Contratantes concederán a los apátridas que residan legalmente en el territorio de tales Estados, un trato tan favorable como sea posible, y en todo caso no menos favorable que el concedido en las mismas circunstancias a los extranjeros en general.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia 4, AMPARO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, publicado en el Registro Oficial 412 de 6 de Abril de 1990:

Resuelve:
Que el contrato colectivo de trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código de Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores que lo suscribió.

Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria, mientras la ley no disponga lo contrario.

Convenio 98, Relativo al Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, publicado en el Registro Oficial 923 de 19 de Septiembre de 1959.

Art. 1.-

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Convenio 087: Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización, publicado en el Registro Oficial 135 de 29 de Mayo de 1967:

Art.2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sóla condición de observar los estatutos de las mismas.

Art. 3.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Art. 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Art. 5.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Art. 6.- Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Art. 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza límite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Art. 8.- 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Art. 9.- 1. La legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Art. 10.- En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Art. 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y aprobadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:

Art. 22.-

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho solo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en el ni a aplicar la ley.

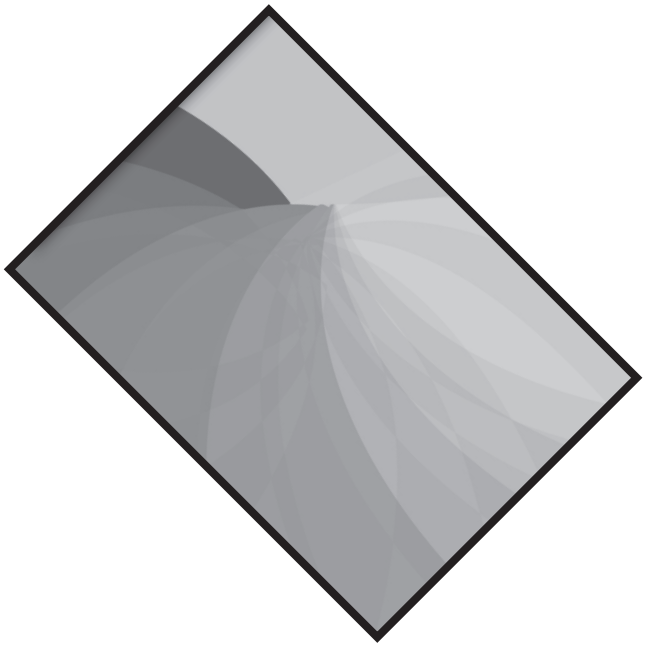
JURISPRUDENCIA

GACETA JUDICIAL. Año LXIX. Serie X. No. 10. Pág. 3318. Quito, 15 de Agosto de 1964

Asociacion De Trabajadores

No se puede aceptar que la intención de la ley sea la de favorecer aún a los que no hayan tenido intervención alguna en el propósito de asociarse. El artículo es claro cuando dice "salvo los casos del Art. 133 el patrono no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de los trabajadores, desde el momento en que estos notifiquen al respecto". Es pues necesario que conste quienes son los trabajadores que han concurrido a la asamblea y que estos notifiquen el particular al Inspector de Trabajo.

LIBRO IV



CONFLICTOS COLECTIVOS Y MECANISMOS DE RESOLUCIÓN

CAPÍTULO 1

El contrato colectivo de trabajo tiene por objeto mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores amparados, este fin se consigue mediante la regulación de los principales aspectos de la relación laboral individual y colectiva en las cláusulas del contrato colectivo, las cuales deben contener la totalidad de los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empleadores.

Los conflictos colectivos se producen por la falta de acuerdo entre empleados y trabajadores o por la voluntad de las partes.

Las normas constitucionales reconocen y garantizan el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, mientras el Código de Trabajo regula estas importantes figuras sociales.

La huelga es el conflicto colectivo por excelencia y es el medio de presión directa de los trabajadores para conseguir la mejora de las condiciones laborales. Es el conflicto de mayor importancia que se presenta en las relaciones colectivas de trabajo tanto por la situación propia para el trabajador, para el patrono y por las repercusiones sociales que puede llegar.

El Código del Trabajo dispone que el ejercicio del derecho a declarar la huelga es privativo del comité de empresa o de la mayoría de los trabajadores. El ejercicio del derecho requiere de una asamblea general de trabajadores de la empresa, conformada por la mayoría absoluta de los mismos en la que deberá adoptarse la resolución de iniciar la huelga, redactar el pliego de peticiones, informar a la autoridad administrativa y esta al empleador.

Código del Trabajo define al paro patronal como la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados pero puede declararse únicamente por las causas él. El objeto del paro patronal es evitar la liquidación del centro de trabajo.

El empleador que quiera acogerse a este procedimiento debe notificar su decisión por escrito al a la autoridad pertinente del Ministerio de Trabajo, expresar los motivos en que se fundamenta, y solicitar la autorización para el paro. La autoridad del trabajo debe notificar a los trabajadores.

CONFLICTOS COLECTIVOS

HUELGA

Concepto y declaratoria

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

Art. 235.- Declaratoria de huelga.- Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.

Art. 330.- Normas en caso de huelga.- En caso de huelga de los trabajadores de transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio hagan necesaria esta medida.

Procedimiento del Conflicto Colectivo de Trabajo

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

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

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

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

Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector

del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través efe sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en firma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

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

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

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

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

Art. 473.- **Designación de vocales.-** En caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto.

Art. 474.- **Integración del "Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio o en la causa que se tramita. En caso de trasgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

Art. 475.- **Audiencia de conciliación.-** Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales.

Art. 476.- **Normas para concurrencia a la junta de conciliación.-** Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes: los empleadores por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito.

Art. 477.- **Conciliación.-** Durante la audiencia el tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.

Art. 478.- **Caso de remoción de un trabajador reclamante.-** En ningún caso el tribunal admitirá como condición para el arreglo la remoción de ninguno de los trabajadores reclamantes, salvo que el trabajador hubiere atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes.

Art. 479.- **Término de prueba e indagaciones.-** Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.

Art. 480.- De las sesiones del tribunal.- Para cada reunión del tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes en orden de nombramiento.

El tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes.

Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal.

Art. 481.- Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria.

Art. 482.- Trámite de los recursos.- Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.

Art. 483.- Ejecutoria del fallo.- Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

Art. 484.- No se suspenderá la tramitación.- No se suspenderá la tramitación y sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo en los días de vacancia judicial señalados en la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Art. 485.- Apelación de los huelguistas.- Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta.

Art. 486.- Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.- Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato; el de Quito tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha. Sucumbíos, Napo y Orellana;

el de Guayaquil tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Laja, Morona Santiago v Zamora Chinchipe; y, el de, Ambato tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.

Art. 487.- Integración de los tribunales superiores.- los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

a) El Director Regional del Trabajo, quien lo presidirá: y.

b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.

En caso de falta o de impedimento del Director Regional del Trabajo será reemplazado por el respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro de Trabajo y Empleo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces.

Art. 488.- Trámite del recurso de segunda instancia.- Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

a) Recibido el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo, señalará día hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro cíe las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;

b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oirá a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,

c) Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días.

El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo.

Art. 489.- **Efectos de los fallos ejecutoriados.-** Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 502 de este Código tienen el mismo electo. Generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo

Art. 490.- **Omisión de formalidades legales.-** En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

Art. 491.- **Atribuciones del Ministerio de Trabajo y Empleo.-** Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.

El artículo 488 del Código de Procedimiento Civil regirá en esta materia en lo que fuere aplicable.

Art. 492.- **Sanciones por incumplimiento del fallo.-**Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer el Ministerio de Trabajo y Empleo de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el articulo 628 de este Código según la gravedad de la infracción importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento sin perjuicio de que subsista la obligación.

Art. 493.- **Ejecución del convenio o del fallo.-** Si para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral exceptuado el de alimentos legales se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo. y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.

Art. 494.- **Sanción al registrador de la propiedad.-** El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior cuando se trate de inmuebles y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo será destituido.

Art. 495.- **Derechos de los trabajadores para intervenir en el remate.-** Los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta aunque hubiere tercería coadyuvante. Si el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución, consignarán el diez por ciento de lo que la oferta excediere al crédito.

Art. 496.- **No se suspenderá la ejecución de una sentencia o de una transacción.-** En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta transaccional que ponga fin a un conflicto colectivo; y por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del deudor o de los deudores seguirá su trámite ante la autoridad de trabajo que se encuentre conociendo, salvo el caso en que aquél o aquellos efectúen el pago en dinero en efectivo o cheque certificado.

Si por un juez civil se declarare haber lugar a quiebra o concurso de acreedores según el caso mientras se encuentre en proceso de ejecución un fallo o un acta transaccional, en un conflicto colectivo, la ejecución seguirá su trámite normal ante la misma autoridad de trabajo que se encuentra conociendo hasta su terminación por remate o pago efectivo sin que proceda la acumulación.

Casos en que puede declararse la Huelga

Art. 497.- **Casos en que puede declararse la huelga.-** Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal o si la contestación fuere negativa;

2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptuase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

   Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión: y.

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

   Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo a la demanda del pliego de peticiones.

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

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

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

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

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

Terminación De La Huelga

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

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;

2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes: y.

4. Por fallo ejecutoriado.

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

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

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;

2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones: y,

3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior.

Huelga Solidaria

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 507.- **Calificación de huelga solidaria ilícita.-** La huelga solidaria será calificada como ilícita en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 513 de este Código.

Art. 508.- Declaratoria de huelga solidaria.- En las instituciones del sector público y en las empresas que presten servicios públicos, determinadas en el artículo 514 de este Código la huelga solidaria se declarará conforme a lo previsto en este Capítulo y al artículo 514 de este Código.

Art. 509.- Excepción a la garantía de estabilidad.- Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad, prevista en el artículo 503 de este Código.

Art. 510.- Responsabilidad por actos de violencia.- Los actos violentos contra las personas o propiedades harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.

Art. 511.- Suspensión del contrato de trabajo.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo.

Art. 512.- Representación de los trabajadores.- En los trámites de que trata este capítulo representará a los trabajadores el comité de empresa, y si no lo hubiere, un comité especial designado por ellos.

El comité especial deberá observar para su constitución igual número y porcentaje de trabajadores que el comité de empresa.

Huelga Ilícita

Art. 513.- Declaratoria de huelga ilícita.- Si la huelga fuere declarada ilícita el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

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

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspen-

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

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

Servicios que se deben mantener durante la Huelga

Art. 515.- Servicios mínimos.- Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el articulo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa que demanden mantenimiento y atención.

En el sector agrícola únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieren los empleadores ala fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo a través de la direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso las consultas que estime necesarias a organismos especializados.

Art. 516.- Efectos de la inobservancia.- En caso de inobservancia de lo dispuesto

en los dos artículos precedentes la autoridad del trabajo que conozca de la declaratoria de huelga podrá ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y el reinicio de las actividades de ser necesario con personal sustituto. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios, no percibirán sus Remuneraciones por los días no laborados sin perjuicio de incurrir en las causales del artículo 172 de este Código. Los daños o perjuicios que se produjeren por efecto de la paralización ilegal contra las personas o propiedades, harán civilmente responsables a sus autores.

Tramite Administrativo

Art. 517.- **Atribuciones de los Presidentes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje**.- Las autoridades a quienes corresponda presidir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio o a petición de parte las providencias tendientes a la sustanciación del proceso así como practicarán, previa notificación a la parte contraria, los actos procesales que se solicitaren dentro de los términos respectivos, a excepción de la confesión judicial, inspección judicial y exhibición de documentos. Tendrán las facultades necesarias para hacer que las audiencias y reuniones de estos tribunales se lleven a cabo oportunamente sin interrupciones ni interferencias.

Para el efecto las autoridades y agentes de policía les prestarán toda la colaboración.

Art. 519.- Planteamiento de reclamaciones.- Planteadas las reclamaciones ante la autoridad que puedan provocar la presentación de un pliego de peticiones, el Director Regional del Trabajo y los inspectores del trabajo en su caso podrán ordenar la comparecencia inmediata de empleadores o trabajadores, con el objeto de conciliar a las partes.

Los alguaciles y agentes de policía harán cumplir dicha orden.

Art. 520.- Comparecencia de cualquier persona.- Los tribunales podrán disponer la comparecencia de cualquier persona para el efecto de obtener informaciones u ordenar la exhibición de documentos y el suministro de datos así sea de terceros. Las personas naturales o jurídicas están obligadas a prestar la colaboración que soliciten los tribunales, pudiendo éstos imponer una multa en el monto previsto en el artículo 628 de este Código para los inspectores de trabajo, si se tratare de tribunales de primera instancia y en el monto previsto para el Director Regional del Trabajo al tratarse de tribunales de segunda instancia o valerse de los medios de coacción legal para que acaten sus requerimientos.
La fuerza pública hará cumplir las órdenes emanadas de los tribunales

a las que se refiere este artículo.

Art. 521.- Decisiones sobre fallos contradictorios.- A fin de mantener la necesaria uniformidad en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje las resoluciones y tallos contradictorios sobre puntos de derecho serán sometidos a conocimiento del Ministro de Trabajo y Empleo el mismo que con este objeto, integrará una comisión compuesta por un delegado de la Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá por el asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Empleo por un profesor universitario de derecho laboral, designado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP.

Las conclusiones a que llegue esta comisión serán remitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo al Congreso Nacional o, en el receso de éste a la Comisión Especializada Permanente, con el fin de que se dicten las normas legales respectivas.

Art. 522.- Regulación de honorarios.- El Director Regional del Trabajo regulará los honorarios que deban percibir los miembros y el secretario de los tribunales de conciliación y arbitraje de primera instancia, y de los peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar siempre con criterio favorable para los trabajadores.

De estas resoluciones se podrá apelar dentro de dos días ante el Subsecretario de Trabajo de la respectiva jurisdicción quien fallará dentro del término de dos caías de recibido el proceso.

En la misma forma determinada en el inciso primero los Subsecretarios de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones regularán los honorarios de los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje así como de los secretarios y de los peritos que hubieren intervenido en ellos.

Art. 523.- Caso de delito de concusión.- La percepción por parte de los miembros de los tribunales, de los secretarios o de los peritos, de cualquier emolumento no fijado de acuerdo con el artículo anterior, constituye delito de concusión.

El Ministro de Trabajo y Empleo, en conocimiento de estos hechos está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes.

Cualquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito.

PARO

Concepto

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

Procedimiento

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

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

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

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

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

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

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,

2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país: y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

Art. 532.- Duración del paro.- El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

A**rt. 533.- Efectos del paro.-** Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.

Art. 534.- Paro ilegal.- El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus Remuneraciones y las respectivas indemnizaciones considerándose el caso como despido intempestivo.

Art. 535.- Reanudación parcial del trabajo.- Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, el empleador y el tribunal darán a conocer la fecha por medio de tres publicaciones en un periódico, o por carteles, con ocho días, por lo menos de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término.

Art. 536.- Sanciones por paro ilegal.- El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación exprofeso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.

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

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;

2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,

3. Indemnizar a los trabajadores que dieren por terminado el contrato por despido ilegal.

CONCORDANCIAS DEL CAPÍTULO

Constitución Política de la República

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales: …

9. Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

   Las relaciones de las instituciones comprendidas en los numerales 1, 2, 3 y 4, del Art. 118 y de las personas jurídicas creadas por ley para el ejercicio de la potestad estatal, con sus servidores, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública, salvo las de los obreros, que se regirán por el derecho del trabajo.

   Cuando las instituciones del Estado ejerzan actividades que no puedan delegar al sector privado, ni éste pueda asumir libremente, las relaciones con sus servidores, se regularán por el derecho administrativo, con excepción de las relacionadas con los obreros, que estarán amparadas por el derecho del trabajo.

   Para las actividades ejercidas por las instituciones del Estado y que pueden ser asumidas por delegación total o parcial por el sector privado, las relaciones con los trabajadores se regularán por el derecho del trabajo, con excepción de las funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o equivalentes, las cuales estarán sujetas al derecho administrativo.

10. Se reconoce y garantiza el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al paro, de conformidad con la ley.

    Se prohíbe la paralización, a cualquier título, de los servicios públicos, en especial los de salud, educación, justicia y seguridad social; energía eléctrica, agua potable y alcantarillado; procesamiento, transporte y distribución de combustibles; transportación pública, telecomunicaciones. La ley establecerá las sanciones pertinentes.

11. Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario.

12. Se garantizará especialmente la contratación colectiva; en consecuencia, el pacto colectivo legalmente celebrado no podrá ser modificado, desconocido o menoscabado en forma unilateral.

13. Los conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, integrados por los empleadores y trabajadores, presididos por un funcionario del trabajo. Estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos.

Art. 121.- Las normas para establecer la responsabilidad administrativa, civil y penal por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos, se aplicarán a los dignatarios, funcionarios y servidores de los organismos e instituciones del Estado.

Los dignatarios elegidos por votación popular, los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado y los funcionarios y servidores públicos en general, estarán sujetos a las sanciones establecidas por comisión de delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y, en estos casos, los juicios se iniciarán y continuarán aun en ausencia de los acusados. Estas normas también se aplicarán a quienes participen en estos delitos, aunque no tengan las calidades antes señaladas; ellos serán sancionados de acuerdo con su grado de responsabilidad.

Instructivo de Aplicación del Artículo 506 del Código de Trabajo, Acuerdo Ministerial 138, publicado en el Registro Oficial 297 de 22 de Marzo de 2004

1. El Inspector de Trabajo o el Director Regional de Trabajo, una vez conocida la petición de huelga por parte del comité de empresa o comité especial, deberá inmediatamente solicitar presencia policial a las oficinas de la jurisdicción más cercana.

2. La presencia policial se le considera como medida preventiva, restringiéndose a controlar que no existan desmanes o actos violentos de cualquier tipo.

3. Si la autoridad de trabajo declara legal la huelga y los trabajadores han solicitado permanecer en las instalaciones de trabajo, deberá en ese caso acompañar al Inspector de Trabajo a realizar el acta - inventario de bienes y las condiciones de los mismos con empleadores y trabajadores, debiendo la policía quedarse de allí en adelante al interior de las instalaciones para evitar

cualquier tipo de desmanes, hechos violentos o ingreso de personas que no sean las que en el proceso de negociación colectiva y la declaratoria de huelga hayan solicitado la toma de las instalaciones.

4. El Inspector deberá solicitar a los trabajadores la entrega de un registro o lista de personas que en los turnos organizados podrán dentro del período que dure la huelga ingresar a las instalaciones, la misma que avaliza por el Inspector de Trabajo, será entregada a la autoridad de policía para que maneje y controle con particular detalle el ingreso y salida de personas al centro de trabajo, evitando de esta forma el ingreso de eventuales rompe - huelgas o agitadores.

5. Solo el Inspector o autoridad de trabajo por medio de comunicación suscrita y certificada por él, podrá solicitar el retiro de la autoridad policial, notificación en la cual se detallará la terminación de la huelga por cualquiera de los numerales del Art. 509, previa la revisión de las instalaciones y bienes de acuerdo al acta inventario, en presencia tanto de empleadores como de trabajadores.

Código Penal

Art. 210.- Será reprimido con prisión de un mes a un año el que ejerciere violencia sobre otro, o le amenazare para obligarle a tomar parte en una huelga o boicot. La misma pena sufrirá el patrón, empresario o empleado que, por si o por cuenta de alguien, suspendiere en todo o en parte el trabajo en sus establecimientos, agencias o escritorios, con el fin de imponer a sus dependientes modificaciones en los pactos establecidos; y los que por solidaridad, hicieren lo propio en otros establecimientos.

Art. 264.- Los empleados públicos o las personas encargadas de un servicio público que se hubieren hecho culpables de concusión, mandando percibir, exigiendo o recibiendo lo que sabían que no era debido por derechos, cuotas, contribuciones, rentas o intereses, sueldos o gratificaciones, serán reprimidos con prisión de dos meses a cuatro años.

La pena será de prisión de dos a seis años, si la concusión ha sido cometida con violencias o amenazas.

Esta pena será aplicable a los prelados, curas u otros eclesiásticos que exigieren de los fieles, contra la voluntad de éstos, diezmos, primicias, derechos parroquiales, o cualesquiera otras obligaciones que no estuvieren autorizadas por la Ley civil.

Las infracciones previstas en este artículo y en los tres precedentes serán reprimidas, además, con multa de cuarenta dólares de los Estados Unidos de Norte América y con la restitución del cuádruplo de lo que hubieren percibido.

Estas penas serán también aplicadas a los agentes o descendientes oficiales de los empleados públicos y de toda persona encargada de un servicio público, según las distinciones arriba establecidas

Código de Procedimiento Civil

Art. 344.- Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 1014 el proceso es nulo, en todo o en parte, solamente cuando se ha omitido alguna de las solemnidades sustanciales determinadas en este Código.

Art. 335.- Si una de las partes hubiere apelado, la otra podrá adherirse a la apelación ante el juez a quo o ante el superior; y si aquella desistiere del recurso, ésta podrá continuarlo en la parte a que se adhirió.

Art. 438.- Ejecutoriada la sentencia, el juez, al tratarse de demanda por pago de capital e intereses, fijará la cantidad que debe pagarse por intereses y dispondrá que el deudor señale dentro de veinticuatro horas, bienes equivalentes al capital, intereses y costas, si hubiere sido condenado a pagarlas.

De considerarlo necesario, el juez puede nombrar un perito para que haga la liquidación de intereses. Este perito será irrecusable y su nombramiento no se notificará a las partes; tampoco debe posesionarse, bastando que, en el informe, exprese que lo emite con juramento.

Art. 447.- Si, para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuando el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo, y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.

El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior cuando se trate de inmuebles, y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo será destituido.

Art. 488.- Los fallos expedidos en los juicios sumarios o en los ordinarios, que no se ejecuten en la forma especial señalada por la ley, se llevarán a efecto del mismo modo que las sentencias dictadas en el juicio ejecutivo, siguiendo éste desde ese punto de partida.

Art. 1014.- La violación del trámite correspondiente a la naturaleza del asunto o al de la causa que se esté juzgando, anula el proceso; y los juzgados y tribunales declararán la nulidad, de oficio o a petición de parte, siempre que dicha violación hubiese influido o pudiere influir en la decisión de la causa, observando, en lo demás, las reglas generales y especialmente lo dispuesto en los Arts. 355, 356 y 357.

Protocolo de San Salvador, Convenio 1, publicado en el Registro Oficial 175 de 23 de Abril de 1993

Art. 8.- Derechos sindicales.

1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la Ley, siempre que éstas sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertadas de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que impongan la Ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Huelgas y Paros del Magisterio: Decreto Supremo 1817, publicado en el Registro Oficial 371 de 15 de Diciembre de 1971

Art. 1.- Los Servidores Públicos y los miembros del Magisterio Nacional que dejaren de concurrir a laborar, o concurriendo a su lugar de trabajo dejaren de trabajar, adhiriéndose a huelga o paro de actividades locales, regionales o nacionales, adoptados al margen de la Ley, dejarán de percibir la remuneración total respectiva a cada día que no laboren y la correspondiente a la semana integral.

Art. 2.- Para los efectos de lo dispuesto en el artículo anterior, los respectivos pagadores provinciales retendrán bajo su responsabilidad pecuniaria y so pena de cancelación, los valores correspondientes a dicha sanción. Estos valores serán depositados en el Banco Central en una cuenta especial que se denominará "Hogares de Protección y Rehabilitación de Menores" la misma que estará a órdenes del Ministerio de Previsión Social y será destinada al funcionamiento de los Hogares de Protección y Rehabilitación de Menores que se encuentran bajo su dependencia directa.

Art. 3.- Los servidores públicos y miembros del Magisterio Nacional que reincidieren en el incumplimiento de sus funciones señalado en el artículo uno de este Decreto, podrán ser cancelados de sus cargos por el funcionario que los designó. De la acción de personal que legalice dicha cancelación no habrá recurso alguno.

Art. 4.- De la ejecución del presente Decreto que entrará en vigencia desde esta fecha sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los Ministros de Finanzas, Previsión Social y Educación Pública.

JURISPRUDENCIA DEL CAPÍTULO

Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 11. Pág. 2520. Quito, 20 de Abril de 1981

EXCEPCIÓN DE NULIDAD PROCESAL LABORAL

En las alternativas que plantea Carlos Puig Vilazar, acerca de como lo partes piden se declare la nulidad procesal, consta "O deduciéndola como dilatoria, en cuyo caso no se la declara, sino que se resuelve la excepción". En tratándose del juicio verbal sumario, todos los incidentes deben resolverse en sentencia, según el Art. 914 del Código Procesal Civil. Por sentencia debió haberse pronunciado sobre la incompetencia, aceptándola o negándola; la apelación interpuesta por la parte afectada, hubiera dado oportunidad para que el juez superior, al revisar íntegramente el fallo original resuelva sobre la incompetencia; y en caso de aceptar que el juez del Trabajo es competente para conocer del reclamo, podía pronunciarse sobre lo principal, siempre en sentencia.

Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 1. Pág. 74. Quito, 27 de Febrero de 1958

CAUSA DEL DERECHO CONTROVERTIDO

Uno de los puntos considerados por el Director General del Trabajo en segunda y última instancia, con motivo de la huelga de los obreros de La Industrial a consecuencia del aviso de liquidación de ésta, es el referente a la estabilidad de esos trabajadores en la fábrica por el tiempo de cinco años. Aquella autoridad, después de confirmar el fallo del inferior en cuanto declara legal y lícita la huelga, resuelve relativamente al indicado punto del pliego de peticiones de los huelguistas que la permanencia de ellos en el trabajo terminaba a la expiración del mes de plazo contado desde la fecha del aviso. Tal decisión no surte efectos irrevocables ni, por tanto, obsta al presente juicio, porque se funda en la hipótesis de ser cierta la clausura de la empresa, desmentida por hechos posteriores. La causa, pues, o sea el hecho jurídico origen del derecho controvertido, en uno y otro caso es distinto.

Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. Nro. 6. Pág. 1620. Quito, 12 de junio de 1996

INDEMNIZACIONES POR CONTRATO COLECTIVO

En segunda instancia se resuelve que el empleador no ha incurrido en mora de pagar las indemnizaciones contempladas en el Art. 15 del contrato colectivo, por haber recibido oportunamente todas las indemnizaciones a que tenía derecho. La Sala casa la sentencia aceptando la mora, que se aplicará a las diferencias. SALA DE LO LABORAL Y SOCIAL.

Gaceta Judicial. Año XLI. Serie VI. Nro. 14. Pág. 822, Quito, 3 de Junio de 1944

DIRECTOR DEL TRABAJO

Según las disposiciones del Art. 424 y la del Art. 453 del Código del Trabajo, el Director General es también competente con la misma jurisdicción de los comisarios para el conocimiento de las causas provenientes de las relaciones de trabajo, pues la palabra arbitramiento de que usa el Art. 424 se refiere únicamente a la preferencia de las partes para ser juzgadas por el Director o por el Comisario del Trabajo.

CAPITULO 2

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DENUNCIAS ANTE LA INSPECTORIA DEL TRABAJO

En este capítulo se sistematizan la información legal referida a las competencias que se otorgan al Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la Dirección e Inspección del Trabajo para actuar en amparo de quienes consideran que un derechos o regulación contractual ha sido vulnerado, con el objeto de precautelar o salvaguardar los derechos que en virtud de las disposiciones legales vigentes, pretendan ser desconocidos o conculcados.

El Ministerio de trabajo y empleo, a través de la Dirección e Inspección del trabajo tiene varias atribuciones de carácter administrativo que se encuentran establecidas en el Art. 545 de la actual codificación del Código de Trabajo. Esta disposición le otorga plena potestad de actuar en amparo de las personas con estatus de "trabajador o empleado" y cuya relación de trabajo se regule por las disposiciones de este cuerpo legal.

En efecto, un Inspector de trabajo tiene competencia para conocer aquellos asuntos que vulneran la armonía contractual con el objeto de precautelar o salvaguardar los derechos que en virtud de las disposiciones legales vigentes, pretendan ser desconocidos o conculcados.

Si bien el Inspector del trabajo, es un funcionario con facultades determinadas en la ley, es conocido también como un "juez de paz" pues su actuación tiene como función principal la búsqueda de soluciones que favorezcan, tanto a empleadores como a trabajadores; siempre que éstas se enmarquen dentro de las normas jurídicas aplicables.

No obstante el propio Código de Trabajo circunscribe roles, competencias y procedimientos referidos a la recepción y trámite de denuncias en los siguientes términos:

QUIÉN Y CÓMO PUEDE PRESENTARSE UNA DENUNCIA.

Por principio, puede presentar una denuncia toda persona jurídicamente habilitada para contratar y contraer obligaciones, conforme las disposiciones establecidas por el Código Civil.
La denuncia puede ser presentada en forma personal o por medio de su representante legal o apoderado. Es necesario adjuntar los documentos habilitantes: cédula de ciudadanía y papeleta de votación vigentes a la fecha de presentación de la denuncia.

Cuando se trate de incapaces absolutos, esto es, los dementes, los impúberes y los que no pueden darse a entender por escrito no pueden comparecer; mientras que los incapaces relativos, es decir, los menores adultos, interdictos y las personas jurídicas deben comparecer por medio de su apoderado o representante legal.

LA DENUNCIA.

Si bien la ley preve que una denuncia puede ser presentada en forma verbal, en la práctica se exige sean presentadas por escrito y con el debido patrocinio de un profesional del Derecho; en original y dos reproducciones junto a la copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación del denunciante. Esta limitación procesal entre otras razones muestra una de carácter estructural, en tanto no se dispone de instancias específicas para la recepción verbal de denuncias ni el personal necesario para que las transcriban. Al respecto, si bien en principio sería obligación de las autoridades existentes, según auscultaciones referidas, el flujo de denuncias existente no permiten ofrecer dicho servicio.

Esta realidad ha motivado la generación de servicios alternativos, así en diversos puntos del país, y particularmente en las ciudades grandes, existen varios consultorios jurídicos gratuitos que proporcionan tanto asesoría como patrocinio de casos; y, consiguientemente prestan ayuda para la presentación de denuncias. En general, siendo gratuito el servicio, la o el interesado deben asumir los costos que generen tanto los trámites como papelería, copias, entre otros.

Contenido.

El texto de una denuncia debe justificar en forma precisa los fundamentos de hecho y de derecho que motivan su presentación, así como la petición concreta a fin de que el Inspector del trabajo conozca el asunto y pueda estudiar la gama de alternativas tendientes a soluciones, de ser posible y según permita el marco legal respectivo; o, la voluntad de las partes (siempre y cuando se den en el marco de la ley).

Donde Presentar Una Denuncia
Y Trámite Que Recibe Dicho Instrumento.

i. La denuncia debe ser presentada en la Oficina de recepción de trámites y contratos, de la Inspección del trabajo.

ii. Como paso siguiente, en dicha instancia se realiza un sorteo inmediato, pudiendo conocerse en ese momento el nombre del inspector que toma el caso.

iii. El usuario recibe dos ejemplares de la denuncia, uno para garantizar la constancia de que la denuncia ha ingresado al trámite; y, otra que se adjunta a la boleta de citación conocida como boleta primera que deberá ser entregada al denunciado y en la cual se fija el día y la hora en la que se llevará a cabo la audiencia.

iv. La boleta de citación tiene un formato predefinido y se dispone en forma preimpresa. Entre las órdenes que emanan de ella está la obligación de que el denunciado presente los roles de pago correspondientes a las remuneraciones mensuales, componente salarial en proceso de incorporación (proceso que concluyó en el 2005) decimotercera y decimocuarta remuneraciones y demás documentos que certifiquen el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

AUDIENCIA Y ESCENARIOS POSIBLES.

Una vez que se instala la audiencia el Inspector del trabajo concede, en primer lugar, el uso de la palabra al denunciado; quien a manera de contestación a la denuncia expone sus argumentos. En esta instancia, luego de la exposición pueden presentarse los siguientes escenarios:

a) En el caso de que el denunciado presente una propuesta concreta, dicha propuesta es trasladada al denunciante. En el caso de ser aceptada se presenta en consecuencia un acuerdo, y la controversia queda concluida. Los términos del acuerdo deben registrarse en un acta que suscrita por las partes y legalizada por el Inspector de trabajo que conoce la causa, se convierte en un instrumento legal mediante el cual se pone fin al tema de reclamo.

b) De no existir aceptación de la propuesta inicial, es el Inspector el que propone una solución, basándose en criterios legales y sentido de equidad,; procurando siempre que se respeten los derechos que principalmente le asisten al trabajador. Con sustento en la propuesta realizada por el o la Inspectora del trabajo, puede empezar una negociación entre las partes, o simplemente dicha propuesta puede no ser aceptada.

c) En el caso de que no se produzca un acuerdo, la/el Inspector del trabajo debe sentar la razón correspondiente; dejando a salvo el derecho de las partes intervinientes a que busquen los medios legales para que sus derechos sean respetados. Es decir, quedan en libertad para acudir a la instancia judicial para que en el marco de los procedimientos definidos para dicha instancia, sea un Juez de trabajo el que decida a quien le asiste el derecho.

QUÉ PASA CUANDO EL DENUNCIADO NO ACUDE A LA PRIMERA AUDIENCIA.

Cuando el denunciado no acudiere a la primera audiencia, le corresponde al Inspector del trabajo informar sobre este particular al Director del trabajo a fin de que se emita una segunda boleta de citación que es conocida como boleta única la que igualmente se emite en una forma preimpresa y lleva implícita la obligación de presentar la misma documentación que fue requerida para la primera convocatoria.

BOLETA ÚNICA Y AUDIENCIA.

La audiencia que es definida mediante la convocatoria por medio de la boleta única, es atendida también por uno de los inspectores de trabajo bajo el mismo sistema y con idénticos efectos que los indicados para la audiencia surgida de la primera citación. Ésta es considerada como última instancia en el proceso admi- nistrativo. Efectivamente, el paso definido por la ley y recomendado al denunciante, es la vía Judicial. Es importante tener presente que para acudir a la vía judicial no es obligatorio agotar la vía administrativa.

SANCIONES PARA EL DENUNCIADO. MULTAS.

El Art. 628 del Código de Trabajo estipula como sanción para el incumplimiento del citado (denunciado) a la Inspectoría de trabajo, la imposición de multas, las mismas que pueden ser fijadas de acuerdo al siguiente procedimiento:

Cuando el denunciado no asiste ni justifica su inasistencia a la primera convocatoria el Inspector de trabajo si bien puede imponer una multa, usualmente no lo hace, pues pasa el expediente a conocimiento del Director del trabajo.

Si el denunciado concurre a la primera citación pero no agrega al expediente los roles de pago y los justificativos de cumplimiento de obligaciones en relación principalmente a decimotercera, cuarta remuneración y vacaciones, el Inspector del trabajo puede imponer una multa de hasta cincuenta dólares (USD. 50,00).

Si el denunciado asiste pero no acompaña la documentación requerida en la convocatoria realizada por el Director del trabajo o la presenta en forma incompleta, esta autoridad puede imponer una multa de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD. 200,00).

En ningún caso puede sancionarse en dos ocasiones, es decir, no puede establecer una multa primero el Inspector y luego el Director.

Puede darse el caso de que las partes acuerden un diferimiento de audiencia, evento totalmente posible; y con la venia del Inspector del trabajo se lo puede conceder, citándose las partes de común acuerdo para una nueva fecha, audiencia que se realizará de la misma forma y bajo las mismas condiciones.

La imposición y cobro de la multa referida, se efectúa mediante un acta de juzgamiento y lleva la obligación de realizar el pago en forma inmediata, que de no producirse puede ser cobrado vía coactiva por medio del Juzgado de coactivas que para el efecto mantiene el Ministerio de trabajo, debiendo aclarar que el valor recaudado por multas no es entregado al trabajador o al denunciante sino que ingresa directamente a los fondos del Ministerio de trabajo y empleo. Esta multa puede ser impuesta sin perjuicio de que sean aplicadas otras sobre la base de otras leyes; tal y como es el caso del Art. 95 del Código de la niñez y adolescencia.

Para la aplicación de las multas, se tomará en cuenta las circunstanciasy la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica des transgresor

Ahora debemos referirnos a las causas o razones por las que se puede presentar una denuncia o reclamo, para lo cual debemos indicar que el Art. 545 de la Codificación del código de trabajo hace una clara enunciación sobre las atribuciones de los inspectores del trabajo, siendo su función primordial la de asegurar al trabajador el respeto a los derechos consagrados en la Constitución, Código de trabajo y convenios internacionales; así como el aseguramiento de condiciones adecuadas que permitan el bienestar del trabajador y del empleador, pues el amparo a los trabajadores debe ser realizada respetando también el derecho de la parte empleadora.

Es importante agregar que si bien la presentación de la denuncia debe ser realizada con el patrocinio de un abogado, la comparecencia a la audiencia puede ser en forma personal y por sus propios derechos.

La presentación de denuncias no es privativa para el trabajador, pues al empleador le asiste el mismo derecho en el caso de que exista algún incumplimiento por parte de la/el trabajador. No obstante, en la práctica esto es poco común.

Finalmente, la actuación de una/un Inspector del trabajo debe efectuarse dentro del respeto a las partes convocadas. La persona que se sienta perjudicada por la decisión de uno de ellos, puede presentar una queja ante el Director de trabajo o el Ministro de trabajo, para que estudie su actuación y de ser necesario aplique la multa que el Art. 547 de la Codificación del código de trabajo prevé.

SUSTENTO LEGAL DEL PROCEDIMIENTO DESCRITO

Art. 545.- Atribuciones de los inspectores de trabajo.- Son atribuciones de los inspectores de trabajo:

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

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

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

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

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

Código de la Niñez y Adolescencia

Art. 95.- Sanciones aplicables por violación a las disposiciones referentes al trabajo.- La violación de las prohibiciones contenidas en este título, será reprimida con una o más de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las contempladas en otros cuerpos legales:

1 Amonestación a los progenitores o a las personas encargadas del cuidado del niño, niña o adolescente; y a quienes los empleen o se beneficien directamente de su trabajo;

2. Multa de cincuenta a trescientos dólares, si los infractores son los progenitores o responsables del cuidado del niño, niña o adolescente;

3. Multa de doscientos a mil dólares, si se trata del empleador o cualquier persona que se beneficie directa o indirectamente del trabajo del niño, niña o adolescente; y,

4. Clausura del establecimiento donde se realiza el trabajo en caso de reincidencia.

CAPITULO 3

PROCEDIMIENTO ORAL PARA LOS JUICIOS LABORALES

Una de las importantes reformas al Código del Trabajo, contituyen las expedidas mediante la Ley 2003-13 y que fueron publicadas en el Registro Oficial N.- 146 de 13 de del 2003. Reformas que se caracterizan por una importante innovación, al establecer el procedimiento oral en los juicios individuales de trabajo.

Esta sustantiva reforma no obstante requería de adecuaciones logísticas entre otros aspectos operativos, por lo cual, las autoridades realizan una planificación de aplicación progresiva sí, a partir del 1 de julio del 2004 dicha reforma toma vigencia en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo y según el cronograma respectivo, se que en el resto del país se aplica desde el segundo semestre del presente año (2006).

Esta reforma busca mejorar el sistema, con base a una tramitación de causas laborales más ágil. En efecto, la conlleva que los procesos sean resueltos en tiempos más cortos y con resultados mas efectivos.

Este procedimiento se ha integrado ya en la Codificación del Código del Trabajo que fue expedido mediante publicación en el Registro Oficial N 167 de 16 de Diciembre del 2005 y consta a partir del artículo 575.

PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA

El referido Art. 575 estipula que las controversias individuales de trabajo se sustancia mediante procedimiento oral, el mismo que se desarrolla en base a la normativa que consta en el articulado siguiente al anotado.

La demanda en los juicios de trabajo puede ser verbal o escrita. En el primer caso, el juez la reducirá a escrito y firmada por el interesado o por un testigo si no supiere o no pudiere hacerlo y autorizada por el respectivo secretario. La forma de la demanda debe ajustarse a lo que estipula para aquello el Código de Procedimiento Civil en su Art. 67 pues es ley supletoria al Código de Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Art. 6 de este último.

La demanda, no obstante lo anotado anteriormente, debe ser realizada por escrito y contar con el patrocinio de un profesional del derecho. Enfatizando, aunque la ley prevé la posibilidad de que la demanda sea verbal y conlleva la obligación que tiene el Juez de reducirla a escrito, no existe en la actualidad Judicatura alguna que acepte tal procedimiento y toda demanda es presentada por medio de un Abogado

La demanda debe presenta en la Oficina de Sorteos y Casilleros Judiciales, en forma inmediata conoce que juzgado avoca conocimiento de la causa al igual que el número con el que se identifica.

CALIFICACIÓN Y CITACIÓN

Una vez que la demanda se encuentra en la Judicatura a la cual fue asignada mediante sorteo, el Juez dentro del término de dos días la califica y ordena que se cite a la parte demandada.

Esta diligencia se realiza por medio de la Oficina de Citaciones, la misma que debe proceder de acuerdo a lo señalado por el Código de Procedimiento Civil, es decir:

1. Entregando copia de la demanda o boleta debidamente certificada en una ocasión si es en forma personal;
2. Por medio de tres boletas si es en su domicilio o lugar señalado por el actor de la demanda para aquello;
3. En los casos en los cuales se desconozca el domicilio del demandado, se afecta esta diligencia por medio de tres publicaciones en uno de los periódicos de mayor circulación del lugar en el que se esté sustanciando el juicio, tal y como lo estipula el Art. 82 del Código de Procedimiento Civil.

AUDIENCIA PRELIMINAR

A su vez, el citador tendrá el término improrrogable de cinco días para efectuar la citación al demandado, estableciendo la ley que incurrirá en una multa de veinte dólares por cada día de retraso y podrá ser destituido en caso de reincidencia.

En la calificación de la demanda el Juez deberá convocar a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas estableciendo el día y la hora en la que esta diligencia deba efectuarse, así como la obligación de comparecer en forma personal o sus abogados defensores debidamente acreditados con poder que contenga cláusula para transigir.

En efecto, existen dos formas de comparecer a juicio bajo la modalidad oral:

1. Las partes concurren en compañía de su abogado defensor

2. Puede acudir únicamente el patrocinador pero con un poder de procuración judicial que legalice la comparecencia, poder que deberá tener cláusula especial para transigir, pues el abogado debe tener, no solo la plena facultad para decidir con respecto al asunto principal, sino que su actuación obliga en forma directa y personal a su mandante.

La delegación implica riesgos, particularmente para el demandante, toda vez que ello también conlleva el poder de cobro de la indemnización y no en pocos casos ha ocurrido que el cheque respectivo no siempre llega a su destino.

Instalada la primera audiencia, conocida como Audiencia Preliminar, el Juez verifica en primer lugar que la citación haya sido realizada de acuerdo a las formas permitidas por la ley (arriba anotadas).
Esta audiencia, según ley, debe efectuarse en el término de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada.

Una vez que el Juez ha verificado la correcta realización de la citación, se da curso a la audiencia en la cual, el Juez procura un acuerdo entre las partes sustentándose en las consideraciones que se han realizado en forma preliminar. Es decir, se inicia una negociación que generalmente no responde a los hechos discutidos en la demanda, sino al ánimo que tengan las partes para solucionar el problema. Si dicho acuerdo se lograse, este debe ser aprobado ese momento en sentencia que causará ejecutoría, es decir no podrá ser apelada.

Si la conciliación no es posible, la ley ordena al Juez proceder con la contestación de la demanda, para lo cual se concede la palabra a la parte demandada para que lo haga y formule sus excepciones.

Tanto la contestación a la demanda como la formulación de pruebas pueden ser efectuadas en forma verbal o por escrito, pero si lo hace en forma oral, tiene también la obligación de presentarla por escrito.

La formulación de pruebas obliga a las partes a solicitar confesión judicial, juramento deferido, declaración de testigos y a presentar las pruebas documentales que estén en su poder así como anunciar las que no lo estén para que se actúen y puedan ser incorporadas en el proceso, debiendo el Juez señalar día y hora en las que deban ser practicadas, pero en ningún caso en un plazo mayor a veinte días o antes de la realización de audiencia definitiva.

Bajo este sistema procesal, las/los Jueces logran optimizar los tiempos para la realización de las diligencias probatorias. Efectivamente, la tentativa para retardar el curso normal del litigio suele ser rechazada y para aquellos recursos que se conceden, habrá un solo señalamiento. Un ejemplo: las inspecciones judiciales o la declaración de testigos por medio de comisiones o deprecatorios, se procura sean cumplidas dentro de los términos que la ley establece y directamente en la Judicatura, al mismo tiempo se comunica para que la otra parte prepare y ejercite debidamente su derecho de defensa.

RECURSOS

Dentro de la Audiencia Preliminar y conforme a ley, se pueden verificar las situaciones siguientes:

El juez, actuando "de oficio", podrá ordenar la realización de las pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar mediante las pruebas que sean solicitadas.

El demandado podrá reconvenir al actor siempre que se trate de reconvención conexa y éste a su vez podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.

La reconvención es una contra demanda que puede ser presentada por las partes, siempre que tenga relación con la misma causa en litigio esto es, con la misma relación laboral en litigio.

Si durante la audiencia preliminar no se alegare la relación laboral, con lo cual se acepta su innegable existencia, y si el caso refiere a remuneraciones adeudadas al trabajador, del mismo modo que se haya esclarecido lo relativo al monto adeudado, el Juez al finalizar la audiencia, en el caso de que no se logre acuerdo entre las partes, ordenará que esos valores sean consignados a favor del trabajador en un término no mayor de diez días.

DECLARACIÓN EN REBELDÍA

Si el demandado no asiste a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales.
Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez a pedido conjunto de las partes y por un término máximo de cinco días.

Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la siguiente audiencia, nominada como audiencia definitiva, la misma que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

En el tiempo que transcurre desde la realización de la Audiencia Preliminar hasta la definitiva, el Juez señalar la realización de algunas diligencias como reconocimiento de firmas, exhibición de documentos u otra que requiera ser actuada siempre que su practica deba efectuarse dentro de la Judicatura ya que como quedó establecido, las peticiones para diligencias fuera del juzgado no son atendidas.

AUDIENCIA DEFINITIVA

La audiencia definitiva es pública y al igual que la Preliminar, debe estar presidida por el juez de la causa ante la presencia de las partes, sus abogados y de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Es potestad del juez de la causa el orden en el que se recepten las declaraciones testimoniales, las confesiones judiciales y el juramento deferido.

Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho serán verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la sala de audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos.

Una vez receptadas las declaraciones, las partes podrán alegar en derecho en forma verbal o por escrito; si es verbal no hay trascripción y si es por escrito, se agrega al proceso. Es importante tener en cuenta que si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar son necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

Al igual que lo revisado con la Audiencia Preliminar, en esta se pueden verificar varios hechos:

En caso de inasistencia a la Audiencia Definitiva 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, es decir para la condena de los gastos que a criterio del juzgador haya incurrido quien fue obligado a litigar.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia. La audiencia definitiva es pública, no se admiten transmisiones por los medios de comunicación, ni grabaciones por personas ajenas a las partes (Art. 195 de la Constitución).

SENTENCIA

Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días. En caso de incumplimiento el juez será sancionado por el Superior o el Consejo de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso por cada día de retraso.

RECURSOS

En caso de que una de las partes solicite ampliación o aclaración, deberá ser despachada en el término de tres días y una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al Juez o al Tribunal de la causa con la misma multa que para el retardo en la expedición de la sentencia.

En caso de apelación el proceso debe pasar a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

El Recurso de Casación debe ser presentado en estricta observancia a la Ley de Casación que se encuentra vigente.

GARANTÍAS PROCESALES

Especial relevancia se otorga a las garantías que se describen en la ley:

a) Las actuaciones en las audiencias tanto preliminar como definitiva deben constar en las respectivas actas sumariales que se agregarán al expediente y en forma adicional, se deben realizar grabaciones magnetofónicas que formarán parte también del expediente

b) La apelación se concederá únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia, es decir que no cabe apelación de ninguna de las decisiones o providencias del Juez

c) En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los Jueces velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias

d) Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurran a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa

e) El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas

f) Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra

g) El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución Política de la República, especialmente el de lealtad procesal

h) En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas

i) En caso de que el volumen de causas que reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación

j) De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello

k) Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual

l) Demanda por obligaciones de diverso origen. El trabajador podrá demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

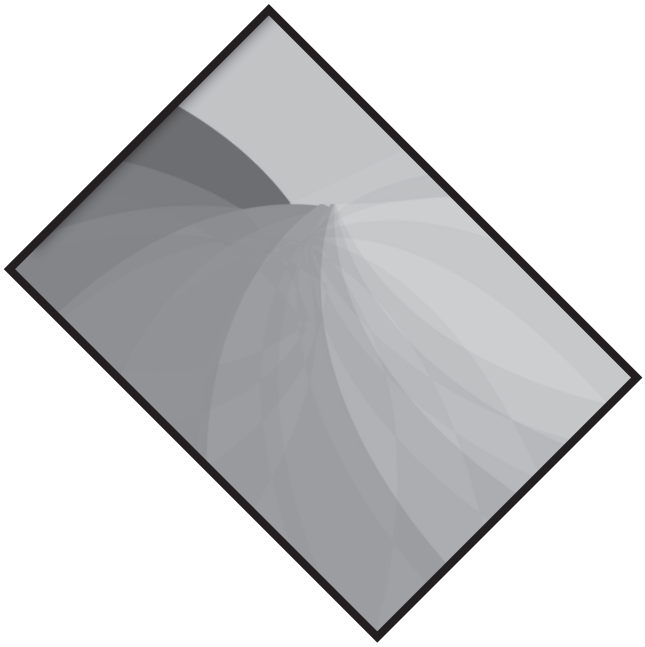
En síntesis, el procedimiento oral incorporado a la legislación laboral para la sustanciación de los juicios en la materia, muestra importantes ventajas tanto en agilidad procesal, como en garantías de buena justicia, en tanto se muestra mas transparente y efectivo.

Título Segundo

Instrumentos y Mecanismos Internacionales

Aplicables a lo Laboral

LIBRO I



DERECHO INTERNACIONAL

CAPITULO 1

DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AL TRABAJO ESTUDIO COMPARATIVO

INTRODUCCIÓN

El Derecho al Trabajo reconocido como indispensable para que las personas accedan a la satisfacción de las necesidades vitales, es un derecho nuclear, interdependiente e indivisible, y como tal, coloca una gama de desafíos al mundo en general y al Ecuador en particular, en tanto conlleva exigencias de cambio tanto en el esquema de distribución de recursos, como en políticas sociales que propendan condiciones y calidad de vida dignas para el conjunto de la sociedad. Se trata de configurar una malla de políticas y recursos que faciliten el desarrollo y la potenciación de capacidades humanas, en cuyo esquema, la dinamización de políticas favorables al desarrollo productivo y al empleo se convierten en instrumentales al desarrollo humano.

Sendos desafíos coloca la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), como la gama de Tratados, Convenios, Declaraciones, o Conferencias que los Estados dinamizan en procura de pactos que permitan superar esa amplia gama de disfunciones que el mundo ha generado a través de la historia. Justamente, entre tales desafíos puede enunciarse el mas elemental de los derechos –el Derechos a la Igualdad.

En efecto, el mundo históricamente se ha caracterizado por generar culturas excluyentes e inequitativas en derechos que trastocando valores han confundido diferencias con desigualdades, o derechos con privilegios en favor de elites que han propendido para si, el disfrute de todos los derechos. Dicha noción de privilegios ha conllevado desigualdades que al generar desventaja política, económica y social, mantiene vigente extremos distributivos, democracias excluyentes, regímenes Judiciales divorciados de la Justicia, y en general un esquema de injusticias que son el mayor obstáculo a el alcance de los derechos humanos.

En el contexto, uno de los grupos sociales históricamente excluidos social, política y económicamente han sido las mujeres, como así lo han reconocido los Estados en una de las máximas cumbres, la Segunda Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena 1993). La Conferencia destacó la importancia de que la mujer cuente con las condiciones necesarias para acceder a instancias de decisión política, como a la tenencia de los recursos productivos, y mas aspectos claves para que la igualdad de derechos y libertades sea factibles.

Efectivamente, centrando el análisis en el derecho al trabajo, hay que destacar dicha Conferencia como punto de impulso para sucesivas Cumbres en las cuales el debate ha evolucionado hacia la búsqueda de avances prácticos, de allí que la Constitución Política del Ecuador promulgada en 1998 recoge en su Art. 242 entre otros, el derecho al "derecho al trabajo" en los siguientes términos:

"el sistema económico debe asegurar a sus habitantes una existencia digna, e iguales derechos y oportunidades para acceder al trabajo, a los bienes y servicios ya a la propiedad de los medios de producción".

En la lógica enunciada, en el presente capítulo se analizará el contenido de diversos Instrumentos Internacionales relativos a los derechos y protecciones de los derechos humanos en general, y a los derechos laborales en particular. Igualmente se vincularán, aquellas disposiciones mas relevantes contenidas en la Constitución Política del Estado Ecuatoriano y el Código de Trabajo.

Para el análisis, se tomará como elemento central al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por ser el instrumento que bajo una perspectiva de indivisibilidad, universalidad e interdependencia de derechos humanos protege entre otros:

1) El Derecho a Trabajar en Condiciones Justas y Favorables,
2) El derecho a la Protección Social, a un nivel de vida adecuado, a los niveles de salud física y mental mas altos posibles,
3) El derecho a la educación y a disfrutar de los beneficios de la libertad cultural y del progreso científico,
4) Vincula los derechos humanos directamente con las políticas gubernamentales para promover el desarrollo económico, social y cultural,
5) El Pacto prevé la vigilancia de sus disposiciones mediante un sistema que integra la participación de diversos actores estatales y sociales en la elaboración de informes, entre otros aspectos relevantes al cumplimiento del Pacto por parte de los Estados Parte

Para enriquecer el análisis con la visibilización de los derechos humanos de las mujeres se ha privilegiado como instrumentos clave la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

En un siguiente capítulo a su vez, se describen los mecanismos y procedimientos disponibles en virtud del Pacto, como de Convenios específicos (OIT), el Protocolo Facultativo de la Convención, y los mecanismos del Sistema Interamericano.

1. DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

Las reflexiones sobre el alcance de la universalidad de los derechos humanos, evoluciona en medida que las personas van posicionándose de los –derechos y libertades fundamentales. Un aspecto de tan vertiginoso proceso refiere el análisis de la gama de inequidades otrora ocultas en "lógicas culturales" y que constituyen un obstáculo para el disfrute de gran parte de derechos, claramente especificados en la Declaración Universal (1948).

Al respecto, a Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena en junio del año 1993 es uno de los escenarios en los cuales el conjunto de Naciones, como de Actores Internacionales (civiles y estatales) y los Órganos de las NNUU reafirmaron que "los derechos humanos y libertades fundamentales tienen origen en la dignidad y valor de la persona humana", al tiempo de expresar su preocupación por las diversas formas de discriminación a que siguen expuestas las mujeres entre otros grupos sociales.

En dicho escenario, la declaración y el programa de acción de Viena reafirma que "los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos" enfatiza. De este modo, la Conferencia de Viena coloca en los ojos del mundo diverso tipo de inequidades que afectan a gran parte de la población mundial, inequidades por cuestión de género, por diversidad cultural, o por raza.

En cuanto a los derechos de las mujeres, de Viena 93 a Beijing 95, mucha agua corrió bajo el puente, y hoy, el mundo vive una verdadera revolución cultural surgida de la infinidad de desafíos que genera la construcción de la igualdad de derechos. Sin duda la década de los 90, marca cambios sustantivos en la concepción misma de los derechos humanos, cuando dota de mayores claridades y sustenta el contenido de todos y cada uno de los derechos al punto que hoy, de mas en más se convierten en verdaderos principios de convivencia familiar, social, económica y cultural.

En todos los campos igualmente, el progresivo posicionamiento de derechos y libertades, pasan por la identificación de asimetrías y con ello el cuestionamiento de los modelos gubernativos, sistemas políticos, la distribución de recursos y el ejercicio del poder en suma.

Resumiendo, entre los factores estructurales que limitan el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales pueden citarse entre otros:

1) Las particularidades culturales que pretenden justificar en las costumbres y tradiciones todo tipo de violaciones a los derechos de las personas;
2) La pobreza en tanto impide al desarrollo de las personas en condiciones dignas, al tiempo de ser factor de segregación de todos los derechos (educación, vivienda, servicios, nutrición adecuada, trabajo etc,
3) La exclusión y discriminación que a su vez genera todo tipo de desigualdades (por condición social, por color de piel, por género, o por edad).

2. LA UNIVERSALIDAD, INDIVISIBILIDAD E INTERDEPENDENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS:

Los diversos instrumentos de la Carta de Derechos Humanos sustentan la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos, y como tales debemos considerarlos como un patrimonio de la humanidad. Patrimonio cuyo mandato, declarativamente tiene vigencia en todos los lugares del mundo sin excepción de clase, raza, religión o condición humana, junto a este principio, la lógica de indivisibilidad e interdependencia vincula los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales para denotar que unos dependen de los otros y que no pueden segmentarse o disgregarse.

De este modo, el derecho al trabajo por ejemplo, no se concibe desvinculado de la equidad de género, como del derecho a la educación al desarrollo tecnológico, o la capacitación continua. A esto se vincula el derecho a un salario que le permita a cada persona sustentar una calidad de vida acorde a la satisfacción de las necesidades vitales, al disfrute del descanso y tiempo libre. Igualmente se vinculan los derechos de no discriminación, con los derechos de acceso a la justicia. Junto a los derechos a su vez, se ven posibles las libertades fundamentales (de pensamiento, opinión, expresión, de participación política, entre otras), es decir derechos y libertades son igualmente interdependientes.

Se trata como vemos, de un conjunto de derechos que guardando lógica en su razón de ser, son de otro lado uno de los desafíos mas grandes para los Estados, en tanto, siendo elementales siguen mostrándose inalcanzables para la mayoría de la población mundial y nacional. La inequidad, la desigualdad de derechos, la mala distribución de los recursos, la precariedad democrática, son entre otros, la mayor amenaza para el disfrute de los derechos y libertades humanas.

En efecto, entre las disposiciones jurídicas internacionales más importantes para el establecimiento de los derechos económicos, sociales y culturales se describen los derechos relativos al trabajo en condiciones justas y favorables a la protección social, a un nivel de vida adecuado, a niveles de salud física y mental más altos posibles, a la educación y al goce de los beneficios de la libertad cultural y el progreso científico, y en la última década cobra fuerza la equidad de género.

Con estos desafíos sobre tapete, la legislación internacional de derechos humanos, particularmente en las últimas décadas ha procurado mejorar los mecanismos de aplicación en el nivel internacional y nacional. Para ello se han codificado los diversos cuerpos normativos, así como los principios de interpretación judicial, y junto a ello se ha propendido en programas de educación e información para socializar la dimensión filosófico-conceptual de cada grupo de derechos, como los mecanismos de reclamación, y también el rol de cada actor en los cambios que se derivan hacia al ordenamiento jurídico, social, político y económico desde una visión sistémica y específica.

3. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Históricamente se ha reconocido al trabajo como factor de progreso económico y de prosperidad civil, actualmente se reconoce como un derecho constitutivo al desarrollo humano y al disfrute de los derechos y libertades fundamentales. Se trata de concebir el trabajo como una expresión de realización humana, como un espacio de disfrute creativo, como punto de desafío para mantener el interés sobre el estudio permanente, la capacitación continua, la investigación (según el rol y aspiraciones de cada quien).

Frente a tal descripción del derecho al trabajo, se coloca en el tablero los efectos de las inequidades de género, que han colocado a las mujeres en condiciones de desventaja en el mapa laboral. En efecto, este es un campo que muestra una estructura de roles en movilidad, en tanto la evolución de los derechos y libertades fundamentales está modificando de manera importante el modelo de interacciones de género en los ámbitos político, social y económico.

Una mirada desde la perspectiva de género a la protección de los derechos laborales, implica básicamente el reconocer que la división sexual del trabajo ha perdido piso y que actualmente los paradigmas de igualdad de derechos conllevan a generar esquemas laborales que propicien la integración laboral de las mujeres en condiciones de justicia distributiva e igualdad de derechos. Veamos en primer lugar algunos aspectos característicos de la división sexual del trabajo para con esa base, identificar como y porque es imperativo evolucionar a condiciones de igualdad de derechos y equidad en las relaciones.

3.1. LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO.

La división sexual del trabajo, es un esquema que diferencia las funciones y roles de hombres y mujeres. Con la diferenciación de funciones productivas de las reproductivas, la sociedad definió también pertenencias espaciales bajo criterios de desigualdad de derechos. No obstante, diversas fuentes históricas colocan sobre la mesa el origen de tal distribución de roles en sociedades primitivas, esto es, las mujeres a multiplicar la especie, los hombres a la caza, pesca o el cultivo, el contrapunto a tales análisis, surge de la antropología y sociología feminista, cuando demuestran igualmente con estudios investigativos que la mujer participó siempre en actividades productivas como la agricultura entre otras labores articuladas al hábitat, es decir al cuidado familiar en tanto cumplía igualmente con su función reproductiva.

Los actuales estudios, muestran con mayor claridad que en dicha división ha operado mas bien una estructura de poder que otorgaba al hombre un rol de jerarquía que le permitió organizar la sociedad en función de la acumulación de riqueza y poder. De allí que la división social del trabajo a su vez, hace relación a jerarquías sociales cuando se divide el trabajo en físico e intelectual, mediante un esquema de privilegios para grupos pequeños que a su vez asumieron el control gubernativo y político. Al respecto, mientras "Platón sostenía que la división social del trabajo es inevitable, Marx en sus cuestionamientos referidos, destacaba lo dañino de tal esquema por ser mutilante de los dotes intelectuales de quien desarrolla trabajos manuales, y lo señala como fuente de toda desigualdad."[1] No siendo materia del presente análisis el profundizar en el tema, me limitaré a enfatizar que dichos debates hoy han topado techo, cuando el derecho a la educación es un derechos universal, esto es, un derechos de todas las personas, independientemente de si la persona está vinculada a la agricultura o actividades rurales, o el color de la piel, la edad, sexo, o condición social, etc.

Respecto de las relaciones de género, se ha socializado "género" como sinónimo de mujer, no es raro escuchar afirmaciones como: "yo siempre tomo en cuenta al género" para expresar que toma en cuenta a la mujer. No obstante, desde el punto

1 Basado en el diccionario de sociología, Luciano Galiano , Siglo 21 editores

de vista conceptual el género es masculino y femenino (condición sexo-biológico). Como categoría de análisis a u vez, permite describir y analizar las interacciones entre hombres y mujeres. En efecto, el sistema social de género se relaciona con las estructuras del poder económico, ideológico y político, cuyos modelos de conducta e identidades, han sido y son socializadas a través de la familia, del sistema educativo, del sistema jurídico y demás estructuras sociales.

Cada dimensión de vida, cada espacio social, es un escenario en el cual confluyen "el poder de las ideas y los valores" dice Bobbio. Es bajo tal sistema que históricamente ha operado la división sexual del trabajo, cuya base organizativa se sustenta en la condición reproductiva de la mujer, condición biológica que ha sido traslapada culturalmente con las responsabilidades de crianza, y con todas las tareas del ámbito familiar y doméstico.

A su vez el hombre ha sido socializado en un sistema de valores referido al desarrollo de roles productivos, de la titularidad y manejo de los bienes, de las decisiones públicas, del manejo de la política y del estado.

En suma, la pertenencia espacial de las mujeres fue circunscrita al ámbito privado, y la de los hombres al ámbito público. En leguaje de la Grecia Clásica, "POLIS" sede de la actividad pública, de expresión de los ciudadanos libres, y "OIKOS", ámbito de lo doméstico, de las mujeres y los esclavos.

Efectivamente, en los esquemas de análisis del trabajo una variable importante es: espacio-tiempo, otra es control de los recursos (humanos, materiales, financieros), aplicando esto al análisis desde la perspectiva de la división sexual del trabajo, queda sobre tapete un cuestionamiento sobre su origen, puesto que basar tal división en consideraciones de fuerza física, tiene poco sustento, no así toma sentido el explicarlo como: un sistema de control sobre el tiempo y espacio de las mujeres para mantener un esquema familiar utilitario a la libertad del hombre para potenciar sus capacidades.

Este esquema de roles, en materia laboral ha generado brechas difíciles de saldar en tanto, junto a la legitimidad de los hombres en el hacer de la política y la titularidad de los recursos, se ha cimentado la costumbre de decidir también por las mujeres, tanto el ámbito de lo público (modus gubernativos y el sistemas de representatividad política, mercado laboral), como en el ámbito de lo privado (Pater-Familia/autoridad suprema).

De allí que hoy, resulta difícil la modificación del esquema de acceso laboral, para permitir que la calificación y selección para ingreso o ascensos, sean realizados mediante la definición de perfiles laborales sin mención intrínseca o expresa de condición de género.

Mas aún, en el marco de las políticas para la disminución de brechas y asimetrías (hasta lograr la equidad de género) debería mantenerse una norma para optar por la mujer en una selección de personal, cuando se diere el caso de calificaciones iguales (hombre-mujer). Al respecto, la actual ley de Amparo Laborar, establece como porcentaje piso un 20% de mujeres en todas las unidades productivas. No obstante si tomamos en cuenta que la población porcentualmente refiere el 50.2% de mujeres y el 49.8% de hombres, el derecho se relaciona con dicha proporción. En tanto la equidad hace relación al acceso según capacidades, esto es, en el momento en que una nómina laboral esté definida sin exclusión de género, el número será proporcional a las capacidades, a la formación instructiva o preparación que la persona (hombre o mujer) tenga para desempeñar una función u otra, por ello se habla de igualdad de oportunidades.

En suma, el derecho a la igualdad es un principio que define el esquema de valores frente a las relaciones humanas y la distribución de los bienes, los recursos y el poder. En tanto la equidad refiere a la actitud frente al derecho (un principio de justicia). En consecuencia, es importante enfatizar que habiendo claridad sobre el concepto de los derechos, es el criterio de equidad que las instituciones y las personas asuman, lo que permitirá superar las brechas y asimetrías.

En cuanto a los salarios, es justamente el esquema de valores descrito, que históricamente ha situado criterios respecto del "salario familiar" asumiendo al hombre como titular de tal derecho. Estamos frente a una dimensión ideológica, que al posicionar a la mujer-esposa como persona mantenida económicamente por el hombre-esposo. Esto mas allá de que actualmente es una regla transformada en excepción (difícilmente se ven hombres que mantengan en 100% a la familia), produce una negación del derecho que asiste a la mujer para trabajar (derecho al trabajo remunerado), con lo cual se establece una condición de ilegitimidad sustentada en lo ya dicho, tradicionalmente se ha justificado la participación de mujeres en el mercado laboral para complementar el salario del esposo. Este esquema de valores ha generado desigualdades que tienden a mantenerse mas allá de los cambios. En efecto, según datos oficiales el acceso de las mujeres al empleo en el sector privado (28.47%) muestra importantes diferencias con relación a los hombres (71.53%). Igualmente, a los rangos de salarios más altos del sector privado acceden un 19.61% de mujeres, en tanto en el sector público a un 21.66% [1].

En el mismo sentido, si bien en la estructura salarial del empleo formal no se constatan diferencias salariales por condición de género, en cambio, el acceso de las mujeres al mercado laboral es mayoritariamente direccionado hacia

1Información tomada del informe presentado por la CONAMU a la OIT (2004)

puestos auxiliares o de apoyo administrativo, técnico y gerencial. Es donde radica la causa generadora de salarios mas bajos para las mujeres. Este punto permite enfatizar en los aspectos ideológicos detrás de realidades que siendo causadas por inequidades de género, tienen un rebote hacia las propias mujeres cuando se piensa y se dice: si las mujeres no mejoran es porque no quieren, desestimando el conjunto de realidades y proceso histórico. La igualdad salarial consiguientemente se verá reflejada en medida de la equidad de acceso al empleo.

En cuanto a los criterios de competitividad laboral, es importante tener presente que justamente hoy, el mercado laboral cuenta con mujeres capacitadas y capaces de ejercer funciones gerenciales, académicas, técnicas (etc.). Es clave modificar los sistemas de selección para que la unidad productiva pueda beneficiarse de las personas mejor calificadas.

Con esta observación, el acceso de la mujer al mercado laboral comienza a ser asumida como legítima, y como tal valorada y visible. Visible porque no puede negarse que el acceso de las mujeres al mercado laboral no es asunto de la presente ni de la pasada década, sino que, desde siglos la mujer a sido partícipe del trabajo remunerado, no obstante, en tanto ésta participación se ha dado en la lógica de la división sexual del trabajo, no se le ha otorgado iguales beneficios, ni estatus que al hombre.

Ahora bien, este análisis nos lleva a colocar conclusiones clave, respecto de los desafíos comunes:

i. La división sexual del trabajo pierde piso y es traslapada por la filosofía y esquema de los derechos humanos en general y del derecho al trabajo en particular.

ii. El acceso a la educación sin exclusiones, es importante pero no suficiente para modificar la malla laboral y esquema salarial. Es por ello imperativo que cada derecho cuente con políticas y metas definidas.

iii. La integración del hombre a coparticipar en las responsabilidades familiares: Económicas (sustento familiar); Laborales (trabajo doméstico); Paternidad Responsable (participación en la crianza y educación de los hijos y las hijas), son requisito indispensable para la calidad de vida de sus integrantes. Punto clave igualmente para que la mujer-madre y el hombre-padre, puedan dedicar tiempo a la capacitación laboral y la potenciación de capacidades, además de la recreación y mas aspectos denegados a la mujer por la doble y triple asignación de responsabilidades. Con esto, se supera el imaginario de la mujer ideal (esposa, madre, generadora de recursos, linda …) al tiempo que se comprende mejor como las diferencias biológicas no son, ni pueden seguir siendo factor de desigualdades.

En cuanto a la base jurídica, la Constitución Política del Estado (Art. 36), como el Código de Trabajo (Art. 79) reconocen la igualdad de derechos frente al trabajo y a la remuneración. No obstante, podemos observar con mayor nitidez el conjunto de derechos que deben considerarse para lograr la equidad de género, para ello, se ha tomado parte del contenido de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en tanto instrumento que protege tales derechos

3.2. CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Aspectos relevantes del derecho al trabajo y los derechos correlacionados:

La Convención es un Tratado especializado que aborda nítidamente una amplia gama de derechos, como veremos a continuación, en algunos de sus considerandos y artículos que definen el marco internacional del derecho aplicable a diversas materiales de la legislación Ecuatoriana, en tanto país suscriptor y que ha ratificado tanto la Convención (9, 11.91) como el Protocolo Opcional (5, 02,02), y según el mandato Constitución que en su Art. 18 establece la aplicabilidad inmediata por parte de jueces, tribunales, o autoridad.

Los Estados Partes en la presente Convención,

"Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos…",

"Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades, …"

Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, han convenido en lo siguiente:

Parte I. Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;

b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;

b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho a prestaciones familiares;

b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;

c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;

b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;

c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;

d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;

e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;

f) Participar en todas las actividades comunitarias;

g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;

h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos. …"

Artículo 24

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

El Ecuador, respecto de la Convención asume declarativamente no solo el compromiso ético, sino la responsabilidad legal de aplicar en la legislación interna el marco de contenidos de la convención en virtud del artículo 17 y 23 principalmente.

Constitución Política del Ecuador:

Art. 17.- El Estado garantizará a todos sus habitantes, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio y el goce de los derechos humanos establecidos en esta Constitución y en las declaraciones, pactos, convenios y más instrumentos internacionales vigentes. Adoptará, mediante planes y programas permanentes y periódicos, medidas para el efectivo goce de estos derechos.

Art. 18.- Los derechos y garantías determinados en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, serán directa e inmediatamente aplicables por y ante cualquier juez, tribunal o autoridad.

En materia de derechos y garantías constitucionales, se estará a la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia. Ninguna autoridad podrá exigir condiciones o requisitos no establecidos en la Constitución o la ley, para el ejercicio de estos derechos.

No podrá alegarse falta de ley para justificar la violación o desconocimiento de los derechos establecidos en esta Constitución, para desechar la acción por esos hechos, o para negar el reconocimiento de tales derechos.

Las leyes no podrán restringir el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales.

Art. 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

3 .La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

4. LA CARTA DE LOS DERECHOS HUMANOS COMO INSTRUMENTO CON DIMENSIONES LEGALES,

Un aspecto importante de la evolución de los mecanismos de aplicabilidad de los Derechos Humanos constituye justamente -el marco- del "Derecho Internacional" en tanto, al tiempo de dotar de argumentos legales a las instancias responsables de evaluar o de establecer sanciones a los Estados que hayan transigido dichas normas asumidas a través de los Pactos, Convenciones o Tratados, fuerza a que los Estados actualicen sus marcos legales conforme a los diversos instrumentos internacionales.

El instrumento sustantivo que enmarca la protección y observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales es la Carta Internacional de Derechos Humanos, integrada por tres textos:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948),
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966),
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y sus dos protocolos optativos. Se integra a dichos instrumentos la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Estos instrumentos constituyen fuente para diverso tipo de Declaraciones, Convenciones, o Cumbres Internacionales entre otros instrumentos y mecanismos internacionales concebidos para proteger y fomentar los derechos de grupos específicos como mujeres, indígenas, niños, migrantes entre los principales.

De este modo, los –Pactos como las Convenciones, Convenios o Tratados- se constituyen en instrumentos jurídicos internacionales, que obligan a los "Estado Parte", es decir, a aquellos Estados que los han ratificado.

Efectivamente, y como lo afirmamos en el ítem anterior, el contenido de cada instrumento se convierte en marco jurídico para la actualización de los marcos normativos nacionales, como para la definición de políticas orientadas a defender y promover los derechos y disposiciones proclamados en el texto. Se trata consiguientemente de un conjunto de normas jurídicas internacionales a las cuales se puede apelar para demandar los incumplimientos incurridos tanto por parte de los Estados como de particulares.

Cuando un Estado ratifica un -Instrumento Internacional, acepta la responsabilidad con todos y cada uno de los derechos y protecciones definidas a través de cada instrumento como lo veremos mas adelante al enfatizar sobre los roles de cada instancia responsable y los procedimientos disponibles para realizar reclamos o denuncias frente a los incumplimientos de compromisos asumidos o violaciones al derecho internacional de derechos humanos.

En el caso del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es vigilado por el Comité respectivo. El Comité sustenta la información en fuentes de información como los informes presentados por los Estados, de los organismos especializados de las Naciones Unidas, de las organizaciones no gubernamentales, entre otras instancias.

Así, al tratarse de los derechos relativos al trabajo y a la equidad de género, puede citarse a la Organización Internacional del Trabajo -OIT, al Comité para el Eliminación de la Discriminación contra la mujer, al Comité de los derechos del niño (trabajo infantil entre otros), la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Entre los Mecanismos extraconvencionales, se sitúan a su vez, los Relatores Especiales sobre los Países, los Relatores Especiales Temáticos, y los Grupos de Trabajo.

En cuanto a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Artículo 18 prevé:

Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido.

El Protocolo Facultativo de la Convención, es el instrumento que establece los procedimientos, como se detalla en más adelante.

5. EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.

Análisis comparativos con la Constitución Política del Ecuador y el Código de Trabajo.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado y abierto a la firma, ratificación y adhesión mediante la resolución 2200 A (XXI) de la Asamblea General de 16 de diciembre de 1966, es relevante puesto que enlaza claramente el derecho al trabajo con un conjunto de derechos interdependientes, al tiempo de puntualizar metas y mecanismos de aplicabilidad. Genera por otra parte una gama de Convenios Específicos como lo veremos mas adelante al abordar los mecanismos. Para comprender mejor el ámbito de la interrelación. Interdependencia e impacto jurídico de diversos derechos humanos con relación al derecho al trabajo, se analizan los artículos relevantes del Pacto, en un comparativo con la Constitución y el Código de trabajo.

Obligaciones de los Estados Partes.

Artículo 2 del Pacto.

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.

El artículo 2, junto a 6 y 15, definen las obligaciones jurídicas que el Pacto impone a los Estados Partes. Así el párrafo 1 del artículo 2 claramente estipula la obligatoriedad de adoptar medidas encaminadas a materializar los derechos proclamados por el Pacto. No obstante, si bien se pone acento sobre el plano jurídico, las leyes por sí mismas no garantizan el alcance de los derechos y consiguientemente se enfatiza también en la necesidad de implementación de políticas, planes operativos y presupuestos que permitan los cambios que cada grupo de derechos y libertades exigen al interior de los Estados.

En efecto, en el caso la discriminación contra las mujer el énfasis puede observarse en la promulgación de otros instrumentos específicos como el protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, junto a la instancia de DENUNCIAS: "La Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer" cuyos procedimientos se especificarán mas adelante.

En suma, los gobiernos están obligados según los diversos instrumentos suscritos y ratificados a modificar las leyes, procedimientos y mecanismos para propender a la erradicación prácticas culturales permeadas por la discriminación, la inequidad, la segregación económica, social, política o cultural en general, y respecto de cada grupo tradicionalmente excluido en particular.

Es imperativo en este sentido, vincular el derecho al trabajo con el precepto de igualdad de derechos y oportunidades y bajo tal concepción definir políticas que propendan forzar la disminución de brechas y asimetrías en el campo laboral, puesto que la Carta Magna de Ecuador en su Art. 18 es mandatoria cuado establece: "Los derechos y garantías determinados en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, serán directa e inmediatamente aplicables por y ante cualquier juez, tribunal o autoridad.

En materia de derechos y garantías constitucionales, se estará a la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia. Ninguna autoridad podrá exigir condiciones o requisitos no establecidos en la Constitución o la ley, para el ejercicio de estos derechos". (art. 18)

Igualdad de derechos para los hombres y las mujeres.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminados a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Si vinculamos el Pacto con la Constitución Política del Ecuador, podremos apreciar

Capítulo 2. De los Derechos Civiles Art. 23.-

Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

17. La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.

20. El derecho a una calidad de vida que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, saneamiento ambiental; educación, trabajo, empleo, recreación, vivienda, vestido y otros servicios sociales necesarios.

Art. 31.- El Estado estimulará la propiedad y la gestión de los trabajadores en las empresas, por medio de la transferencia de acciones o participaciones a favor de aquellos. El porcentaje de utilidad de las empresas que corresponda a los trabajadores, será pagado en dinero o en acciones o participaciones, de conformidad con la ley. Ésta establecerá los resguardos necesarios para que las utilidades beneficien permanentemente al trabajador y a su familia.

Sección segunda.

Derecho al Trabajo

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

1. La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
2. El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
3. El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
5. Será válida la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

6. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
7. La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.
8. Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley..."

   El artículo 6 y 7 del Pacto como el 35 de la Constitución, resulta en la práctica una fuente de grandes desafíos para los Gobiernos de turno puesto que protege una gama de derechos respecto de la calidad y condiciones de la relación laboral.

Al respecto, el sector afronta controversias relativas a temas como la competitividad, la productividad total, la productividad del capital, la productividad del trabajo, el empleo, y requieren de regulaciones armónicas que conjugue el marco de derechos con las realidades actuales. Respecto a ello, trabajadores y empleadores expresan pareceres coincidentes en cuanto a la reforma legal, no obstante las visiones controvertidas de cada sector sobre los contenidos de ciertas reformas específicas:

- Política salarial con énfasis en el modo de fijación de salarios (rentabilidad – salarios),
- Reparto de utilidades,
- Modalidades y costos contractuales, con énfasis en la tercerización
- Estabilidad y despido,
- Jubilación patronal,
- Sistema de protección y seguridad social.

La agenda integra temas difíciles de concertar, como el de la jubilación patronal, derecho vulnerado mediante el despido temprano. Desde el lado del empleador, ésta posición tiene explicación en la carga económica que representa. Sobre este tema, el dialogo ente los sectores ha sido tan nutrido como discrepante, no obstante cuentan con varias propuestas pero sin consensos. [1]

1Consulta para la modernización laboral en el sector privado. Dialogo para el desarrolloproductivo laboral (1994-2003).Leon guadalupe, consultoria, BM.

Frente a la tercerización se marcan posiciones, cuando se reconoce que ésta modalidad contractual genera desprotecciones laborales, de otro, se valora el impacto en la reducción de costos de producción. La posición común es reconocer la necesidad de reformas a la ley. En cuanto a los riesgos de dicho mecanismo, se identifica la falta de motivación para que el o la trabajadora se identifique con la gestión productiva, aspecto contrario a las tendencias modernas de generación de mayores niveles de competitividad y rentabilidad sustentadas en -equipos de trabajo cooperativos con la producción, en un marco de respeto a los derechos y protecciones laborales. Este fenómeno laboral no obstante afecta con mayor énfasis a mujeres, en tanto la tendencia tercerizadora engloba porcentualmente a un mayor número de empleo femenino si consideramos la distribución de nichos laborales por sector económico y la ubicación por género como se analizó, al abordar la Convención.

Derecho a Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias Artículo 7 del Pacto

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
   i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
   ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

El artículo 7 del Pacto constituye uno de los elementos de mayor desafío para el Estado Ecuatoriano, toda vez que la Política de Salarios no han logrado establecer un sistema que garantice la aplicación de los mandatos del artículo 7 del Protocolo y de los artículos 23, 31, 35, 36, entre otros que establecen el derecho a una remuneración

que garantice una vida digna tanto del/ la trabajadora como de su familia, no obstante el contrapunto, y como lo vimos en el punto anterior, mantiene irresoluble la problemática. Esto es visible, cuando con la revisión anual se salarios, vuelve a la mesa de debates por un lado los empleadores sustentando una crisis de solidez, competitividad y rentabilidad de las empresas, en tanto, los trabajadores exhiben indicadores relativos a la brecha entre salario y costo de la canasta básica, como las carencias de acceso a vivienda, salud, educación, nutrición entre otros derechos que siendo protegidos y tutelados por el estado, son alcanzables para la mayoría de las personas. Más aun los indicadores muestran un sesgo mayor de inequidades hacia las mujeres jefas de familia.

El desafío estriba justamente en las medidas que el Estado debe adoptar para en forma progresiva disminuir las brechas y superar los problemas de marginalización, precariedad del empleo, y pobreza en suma.

Este artículo del Pacto, en el ámbito de los instrumentos internacionales se relaciona con convenios adoptados por el país, a instancia de la Organización Internacional del Trabajo (ver anexo referido), y muchas normas consecuentes se encuentran integradas al Código de Trabajo y Leyes Especiales.

Otro elemento sustantivo del Pacto, refiere a la obligatoriedad de brindar a las y los trabajadores, condiciones mínimas de salud e higiene en las unidades de trabajo, en este sentido, la obligación de los Estados Partes refiere a la responsabilidad de adoptar políticas y leyes para garantizar dichos derechos.

Con relación a este tema, uno de los problemas mayores en el mercado laboral es la prevención de riesgos (accidentes de trabajo, circunstancias disergonómicas (causantes de enfermedades profesionales, ejm.: iluminación inadecuada, condiciones de infraestructura inadecuada, y riesgos de contaminación)

El artículo 7 también otorga prioridad a uno de los derechos constitutivos de la calidad de vida, se trata del derecho al descanso y vacaciones. Frente a este derecho, uno de los mayores riesgos para su cumplimiento está en el contrato por horas, toda vez que su reglamento entre otras disposiciones establece que en el valor hora está incorporado el pago porcentual de vacaciones (1.05USA-hora, según exigencia IESS como materia grabada de la aportación de hora). Junto a esto, en el caso de las mujeres puede señalarse otra limitante, la responsabilidad "reproductiva", la crianza, educación de los hijos e hijas, y las actividades domésticas, que conllevan dobles y triples jornadas laborales, con lo cual el descanso, la recreación o las vacaciones en general no hacen parte de la vida de las mujeres trabajadoras.

En general, hace falta reformas al Código de Trabajo, y en relación el último punto, las soluciones pasan como se ha enfatizado, por nuevos modelos de organización familiar en los cuales el hombre se integre a las actividades familiares de manera equitativa. Tanto como, las políticas orientadas a la disminución de brechas laborales y salariales en si mismas son insuficientes si no se vinculan a cambios en la asignación y ordenamiento de roles laborales dentro de la familia, de responsabilidades domésticas y corresponsabilidades frente a la reproducción.

El derecho a la seguridad social y al seguro social

Artículo 9 del Pacto

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Se puede leerse en los informes referidos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el cumplimiento de su rol de vigilancia, entre otras preguntas establecidas para los Gobiernos incluye pregunta sobre temas como:

La disponibilidad de servicios de seguridad social, atención médica, subsidio de enfermedad, subsidio de maternidad, jubilación, subsidio de invalidez, tipo de prestaciones para el o la cónyuge supérstite, subsidio por accidente de trabajo, subsidio de desempleo y subsidio familiar.

Con respecto a este grupo de derechos, la Constitución Política de Ecuador prevé En la Sección cuarta. De la salud:

Art. 42.-El Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción y protección, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e ininterrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia.

Art. 43.- Los programas y acciones de salud pública serán gratuitos para todos. Los servicios públicos de atención médica, lo serán para las personas que los necesiten. Por ningún motivo se negará la atención de emergencia en los establecimientos p públicos o privados. El Estado promoverá la cultura por la salud y la vida, con énfasis en la educación alimentaria y nutricional de madres y niños, y en la salud sexual y reproductiva, mediante la participación de la sociedad y la colaboración de los medios de comunicación social. Adoptará programas tendientes a eliminar el alcoholismo y otras toxicomanías.

No obstante las amplias regulaciones referidas, la población Ecuatoriana asegurada no llega al 19%, y más aún los servicios del Instituto de Seguridad Social son cotidianamente cuestionados como atentatorios a la dignidad de sus afiliados y afiliadas, y más aún por la precariedad de sus prestaciones, del mismo modo que se cuestiona temas como el destino de los fondos de ahorro, el sistema de rendición de cuentas, la creación y mantenimiento del ahorro individual. En cuanto a servicios, se aboga por que se mejore el sistema de prestaciones médicas y sus formas operativas, entre las principales. En este contexto y en la misma materia de servicios de prestaciones sociales del IESS, la temporalidad de la relación laboral, en sectores como los de la tercerización, en donde las relaciones contractuales son temporales, generalmente de no más de 180 días, hace que las aportaciones o imposiciones necesarias para obtener algunas prestaciones como la atención de maternidad se vean limitadas en su acceso.

En este campo una de las tareas urgentes es la elaboración del Reglamento de la Ley de Seguridad Social y la depuración de las Resoluciones del IESS.

Protección y asistencia a la familia

Artículo 10 del Pacto

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil …

La Constitución Política de Ecuador señala en la Sección tercera De la familia

Art. 37.- El Estado reconocerá y protegerá a la familia como célula fundamental de la sociedad y garantizará las condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines. Esta se constituirá por vínculos jurídicos o de hecho y se basará en la igualdad de derechos y oportunidades de sus integrantes. Protegerá el matrimonio, la maternidad y el haber familiar. Igualmente apoyará a las mujeres jefas de hogar. El matrimonio se fundará en el libre consentimiento de los contrayentes y en la igualdad de derechos, obligaciones y capacidad legal de los cónyuges.

Art. 38.-La unión estable y monogámica de un hombre y una mujer, libres de vínculo matrimonial con otra persona, que formen un hogar de hecho, por el lapso y bajo las condiciones y circunstancias que señale la ley, generará los mismos derechos y obligaciones que tienen las familias constituidas mediante matrimonio, inclusive en lo relativo a la presunción legal de paternidad, y a la sociedad conyugal.

Art. 39.-Se propugnarán la maternidad y paternidad responsables. El Estado garantizará el derecho de las personas a decidir sobre el número de hijos que puedan procrear, adoptar, mantener y educar. Será obligación del Estado informar, educar y proveer los medios que coadyuven al ejercicio de este derecho. Se reconocerá el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y condiciones que establezca la ley, y con las limitaciones de ésta. Se garantizarán los derechos de testar y de heredar.

Art. 40.-El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones. Promoverá la corresponsabilidad paterna y materna y vigilará el cumplimiento de los deberes y derechos recíprocos entre padres e hijos. Los hijos, sin considerar antecedentes de filiación o adopción, tendrán los mismos derechos. Al inscribir el nacimiento no se exigirá declaración sobre la calidad de la filiación, y en el documento de identidad no se hará referencia a ella.

Art. 41.-El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un organismo especializado que funcionará en la forma que determine la ley, incorporará el enfoque de género en plan es y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Art, 48. Será obligación del Estado, la Sociedad y la Familia, promover con máxima prioridad el desarrollo integral de niños y adolescentes y asegurarle el ejercicio pleno de sus derechos. En todos los casos se aplicará el principio del interés superior de los niños y sus derechos prevalecerán sobre los de los demás. (concordancia art. 11 del Código de la Niñez y Adolescencia).

Con relación al Art. 10 nl 3 del Pacto, el Código de la Niñez y Adolescencia en su Art. 81 "Derecho a la Protección contra la Explotación Laboral":

Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que el Estado, la sociedad y la familia les protejan contra la explotación laboral y económica y cualquier forma de esclavitud, servidumbres, trabajo forzoso o nocivo para su salud, su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social o que pueda entorpecer el ejercicio de su derecho a la educación".

De su lado el Convenio 182 –OIT y su recomendación establece los términos en los cuales se debe proteger a los menores de 18 años de los trabajos considerados peligrosos. No obstante, el Convenio 138-OIT al establecer un parámetro de edad mínima para el empleo adolescente (15 años) pone énfasis en trabajos formativos, de incorporación social de minorías étnicas y en general, el empleo que no represente riesgo para el adolescente.

El derecho a un nivel de vida adecuado

Artículo 11 del Pacto.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos programas concretos que se necesitan para:

a) Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logren la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales;

b) Asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan.

Con respecto a este grupo de derechos, el Estado Ecuatoriano en su Constitución estipula como principios:

Art. 242.- La organización y el funcionamiento de la economía responderán a los principios de eficiencia, solidaridad, sustentabilidad y calidad, a fin de asegurar a los habitantes una existencia digna e iguales derechos y oportunidades para accede r al trabajo, a los bienes y servicios: y a la propiedad de los medios de producción.

Art. 243.- Serán objetivos permanentes de la economía:

1. El desarrollo socialmente equitativo, regionalmente equilibrado, ambientalmente sustentable y democráticamente participativo.
4. La eliminación de la indigencia, la superación de la pobreza, la reducción del desempleo y subempleo; el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, y la distribución equitativa de la riqueza.
5. La participación competitiva y diversificada de la producción ecuatoriana en el mercado internacional.

Art. 244.- Dentro del sistema de economía social de mercado al Estado le corresponderá:

1. Garantizar el desarrollo de las actividades económicas, mediante un orden jurídico e instituciones que las promuevan, fomenten y generen confianza. Las actividades empresariales pública y privada recibirán el mismo tratamiento legal. Se garantizarán la inversión nacional y extranjera en iguales condiciones.
2. Formular, en forma descentralizada y participativa, planes y programas obligatorios para la inversión pública y referenciales para la privada.
3. Incentivar el pleno empleo y el mejoramiento de los salarios reales, teniendo en cuenta el aumento de la productividad, y otorgar subsidios específicos a quienes los necesiten.

En efecto, la Constitución establece la obligatoriedad de contar con una distribución equitativa de recursos, en el marco del desarrollo sustentable y

democracia participativa, en cuyo contexto muestra la importancia del pleno empleo. El punto de referencia es asumir que sin empleo, sin salario suficiente, sin condiciones de calidad de vida, no puede accederse al disfrute de derechos, como no podrá eliminarse la pobreza y demás formas de inequidad distributiva que se mantienen en el seno de sociedad.

Ahora, uno de los aspectos destacados por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es el -acceso a vivienda digna, esto es dotada de servicios e infraestructura suficientes y condiciones para vivir en seguridad, paz y dignidad.

El Comité considera que el concepto de "vivienda adecuada" comprende los siguientes factores: seguridad de la tenencia, disponibilidad de servicios, gastos soportables, habitabilidad, asequibilidad, lugar y adecuación cultural.

El derecho al más alto nivel posible de salud física y mental

Artículo 12 del Pacto.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

a) La reducción de la mortinatalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;

b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;

c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;

d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

El reconocimiento del derecho a la salud como puede observarse, relaciona las condiciones laborales, como el acceso a los servicios, la calidad de nutrición, la atención médica, y en general de la calidad y condiciones de vida (condiciones de vivienda, servicios básicos, calidad alimentaria, calidad de las relaciones laborales y familiares entre otros factores).

El derecho a la educación

Artículo 13 del Pacto

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Convienen en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Convienen asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.

2. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio de este derecho:

a) La enseñanza primaria debe ser obligatoria y asequible a todos gratuitamente;

b) La enseñanza secundaria, en sus diferentes formas, incluso la enseñanza secundaria técnica y profesional, debe ser generalizada y hacerse accesible a todos, por cuantos medios sean apropiados, y en particular, por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

c) La enseñanza superior debe hacerse igualmente accesible a todos, sobre la base de la capacidad de cada uno, por cuantos medios sean apropiados, y en particular por la implantación progresiva de la enseñanza gratuita;

d) Debe fomentarse o intensificarse, en la medida de lo posible, la educación fundamental para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;

e) Se debe proseguir activamente el desarrollo del sistema escolar en todos los ciclos de la enseñanza, implantar un sistema adecuado de becas, y mejorar continuamente las condiciones materiales del cuerpo docente.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, de escoger para sus hijos o pupilos escuelas distintas de las creadas por las autoridades públicas, siempre que aquéllas satisfagan las normas mínimas que el Estado prescriba o apruebe en materia de enseñanza, y de hacer que sus hijos o pupilos reciban la educación religiosa o moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

4. Nada de lo dispuesto en este artículo se interpretará como una restricción de libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, a condición de que se respeten los principios enunciados en el párrafo 1 y de que la educación dada en esas instituciones se ajuste a las normas mínimas que prescriba el Estado.

Artículo 14

Todo Estado Parte en el presente Pacto que, en el momento de hacerse Parte en él, aún no haya podido instituir en su territorio metropolitano o en otros territorios sometidos a su jurisdicción la obligatoriedad y la gratuidad de la enseñanza primaria, se compromete a elaborar y adoptar, dentro de un plazo de dos años, un plan detallado de acción para la aplicación progresiva, dentro de un número razonable de años fijado en el plan, el principio de la enseñanza obligatoria y gratuita para todos.

Los artículos 13 y 14 superan aspectos declarativos respecto de la importancia que tiene para todo ser humano el acceso a todos los niveles de educación, sino que compromete metas y plazos en los cuales los Estados Parte deberían implementar políticas y presupuestos en consecuencia, para que dicho derecho sea alcanzable. La importancia otorgada la educación llevó a que se declare entre 1995-2004 como el Decenio de las Naciones Unidas para la educación.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, según sus propios registros, mantuvo un debate general sobre este tema en 1994.

Con estas bases, se definen los Objetivos del Milenio, y en el caso de Ecuador al asumir dicho compromiso establece los siguientes metas:

En el Objetivo 2:

> Lograr la enseñanza primaria universal: universalizar la educación básica. La meta definida para el 2005 fue de cubrir el 76.8%, y al 2012 llegar al 100%.

En el Objetivo 3:

> Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer: eliminar las desigualdades entre los géneros facilitando el acceso a la educación, y entre los indicadores-meta señala el compromiso de lograr por ejemplo, a una Relación hombres-mujeres en la educación superior para 1995, 1.18, y para el 2015 1,00.

Con este tipo de metas, igualmente el Gobierno debe comprometer paridad (50%) de Mujeres Parlamentarias, del mismo modo establece algunos indicadores para lograr la equidad laboral.

Este tipo de compromisos gubernamentales, de igual modo inciden en el alcance del derecho a la cultura y a gozar de los beneficios del progreso científico, establecido en el Art. 15 del Pacto, y lo podemos leer a continuación.

Artículo 15 del Pacto:

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a:

a) Participar en la vida cultural;

b) Gozar de los beneficios del progreso científico y de sus aplicaciones;

c) Beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

2. Entre las medidas que los Estados Partes en el presente Pacto deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho, figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia y de la cultura.

Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la indispensable libertad para la investigación científica y para la actividad creadora.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones científicas y culturales.

Con la descripción y análisis comparativo realizado, se enfatiza justamente en la lógica de universalidad, indivisibilidad, e interdependencia de los derechos, bajo tal enfoque, en la parte siguiente se describen los mecanismos y procedimientos para presentar denuncias en virtud del Tratado, como del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y diversos Convenios OIT.

CAPÍTULO 2

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y MECANISMOS DE RECLAMACIÓN

EL PROTOCOLO FACULTATIVO (PF) DE LA CEDAW Y SU APLICABILIDAD

Si bien hasta hoy, el acceso a los mecanismos internacionales resulta distante, la información sobre las posibilidades de acceso es una forma de acercamiento a procedimientos que estando al alcance, pueden resultar menos complejos de lo sospechado.

En este sentido, y enfocándonos a las alternativas de que disponen las mujeres para reclamar sus derechos, la CEDAW (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), es un instrumento para llegar al Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y con ello, lograr que la denuncia o reclamación alcance un análisis por parte del Comité.

En páginas anteriores se visibilizó a la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993) , como una cumbre fructífera para que, tanto las Naciones Unidas en su conjunto, como los Gobiernos de los Estados Miembros, tomen responsabilidad con los aspectos declarativos de los derechos humanos (universalidad, indivisibilidad e interdependencia), como con los procedimientos para que dichos compromisos bajen a las normas exigibles, y con ello, las personas puedan tomar cuentas y reclamar sus incumplimientos, como violación de derechos y libertades fundamentales.

En el contexto, una de las metas de las mujeres fue lograr que se establezcan procedimientos para buscar reparaciones de las infracciones a la CEDAW, mas aún cuando los recursos jurídicos nacionales no brinden respuestas efectivas a las demandas interpuestas, sea por ineficacia judicial o por inexistencia de ley.

Cada caso interpuesto en virtud del PF de la CEDAW, conlleva igualmente la posibilidad de que el derecho reclamado sea objeto de medidas para el problema causal (socialmente hablando) por parte del gobierno en tanto los problemas referidos a segregación, exclusión o violencia en contra de la mujer, afectan a porcentajesaltos de la población.

La CEDAW, es un instrumento que visibiliza y genera derechos específicos para las mujeres, como las obligaciones para los Estados Parte quienes asumen responsabilidades en función de su contenido. A su vez, el Protocolo Facultativo constituye una herramienta que permite operativizar los enunciados de la Convención y con ello, describir las medidas que deberían adoptar los Estados Parte para fomentar cambios socio-culturales en el campo de la prevención, como para reformar aquellos aspectos de la legislación que sean necesarios para una ágil y efectiva aplicación de justicia frente al cometimiento de infracciones o delitos que vulneren los derechos y libertades fundamentales (CEDAW).

Del mismo modo el PF establece los mecanismos para realizar recomendaciones según ameriten los informes presentados por los países, como para vigilar el cumplimiento de la Convención, y dar respuestas a las comunicaciones o quejas recibidas.

El Protocolo Facultativo (PF) refiere dos procedimientos[1]:

1. Define un procedimiento para que el Comité examine las comunicaciones o quejas recibidas sea de "personas o grupos de personas" en virtud de la CEDAW;

2. Un procedimiento para que el Comité realice investigaciones, referidas a denuncias sobre violaciones que por su gravedad o sistemática persistencia, ponen en riesgo a las personas y concretamente a mujeres.

1.1. Procedimiento y Trámite de las Comunicaciones

Un punto de partida para aceptar un caso, es el haber agotado el procedimiento y recursos de jurisdicción nacional.

La comunicación o queja puede ser presentada directamente por la o las personas que reclaman un derecho o piden una sanción bajo el amparo de la CEDAW.

Puede igualmente ser presentado por otras personas o grupos que actúen "en nombre de las víctimas" y en éste caso deberán justificar su representación el consentimiento expreso.

En el caso de que no cuenten con el consentimiento de la o las víctimas debe justificar plenamente las circunstancias y razones (ej. Casos de personas discapacitadas). Al respecto, el Comité puede tener presente la Jurisprudencia de los demás Comités, sobre temas referentes.

1 Los procedimientos, mecanismos y plazos están claramente especificados tanto por los organismos especializados como por los Comités y Comisiones, con base a las convenciones y protocolos, y arreglo a cada instrumento de modo que la información descrita es la establecida formalmente por las instancias de Naciones Unidas.

1.2. Temas de Denuncia

La CEDAW define un conjunto de derechos que pasan a ser protegidos y cautelados por el "sistema de protección de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, y de cada Estado Parte. Sobre ésta base sustantiva y operativa, "la comunicación" debe estar relacionada con derechos descritos en la Convención, así como, con derechos que sin estar expresamente enunciados, pueden considerarse correlacionados o subyacentes.

Con ésta base, una comunicación debe sustentarse en la invocación de un derecho o un grupo de derechos, y relacionar sobre dicho contendido la o las violaciones que afectan su integridad, vida, o libertades fundamentales, como aspectos que vulneran los principios de igualdad o equidad.

Entre los derechos protegidos, relativos al derecho al trabajo, puede mencionarse el artículos 11 de la CEDAW, y que al ser vulnerados pueden ser objeto de denuncias.

Artículo 11- CEDAW

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

   a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

   b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

   c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

   d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

1.3. Procedimiento

La comunicación debe fundamentarse en los aspectos de fondo, y los documentos de sustento deben organizarse en forma cronológica.

Enfatizando, en forma previa es necesario que se haya agotado las instancias administrativas o judiciales nacionales antes de enviar una comunicación, con excepción de los casos reclamados en los cuales el país no cuente con mecanismos legales para atender y procesar un derecho, y cuando la persona denunciante fuere sujeto de amenazas o presiones que le impidieren acceder a los procedimientos nacionales.

Fase de Admisibilidad.

Se refiere a la revisión de los requisitos formales que debe cumplir una comunicación o denuncia. De este modo, si la comunicación contiene los elementos esenciales y documentos de sustento efectivos, *es registrada* y con ello pasa a integrar la lista de casos a ser examinados por le Comité.

Fase de Análisis sobre el "fondo" del caso.

En esta fase el comité analiza si los derechos reclamados han sido conculcados o no.

Mediante los recursos del Protocolo (art.5) un paso inmediato en el proceso de denuncias, dependiendo del caso, puede ser la solicitud de medidas provisionales en el caso que deba evitarse daños mayores, toda vez que el Comité toma un tiempo no menor a 18 meses como se describe más adelante.

El Grupo de Trabajo luego remitirá una copia al Estado Parte, al tiempo que PF establece una obligación general de protección para las personas que han contactado al Comité ya sea con el procedimiento de comunicaciones o con el de investigación. Al respecto, el Estado Parte adoptará todas las medidas necesarias para garantizar que las personas que se hallen bajo su jurisdicción no sean objeto de malos tratos ni intimidación como consecuencia de cualquier comunicación con el Comité (Art. 11).

El Estado Parte tendrá un plazo de seis meses para analizar y presentar sus observaciones sobre la admisibilidad y el fondo de la comunicación.

Luego, el comité otorgará un plazo para que la o las personas autoras de la comunicación conozcan dicho pronunciamiento y presenten sus comentarios. Con esto, el caso quedará listo para ser analizado por el comité.

El Grupo de Trabajo examinará en sesiones privadas la información que sustenta la queja o denuncia, junto a los documentos enviados por el Estado Parte. Tanto las sesiones son reservadas, como los documentos en análisis, hasta la presentación del dictamen, no obstante la víctima puede solicitar que se mantenga en reserva su identidad, y consiguientemente que no se publiquen su datos personales.

El Comité, según el caso puede solicitar tanto el Estado Parte como a las personas interesadas (actor/ra de la demanda), que mantengan en confidencialidad, no obstante se espera que esta solicitud sea receptada toda vez que el Comité no tiene competencia para imponer sanciones en caso de incumplimiento.

El Comité puede solicitar información adicional sobre el caso a las partes, del mismo modo que buscar información en las fuentes de la ONU o de "otros organismos". El Comité cuenta igualmente con la posibilidad de buscar información en organismos regionales y nacionales de derechos humanos, y entidades no gubernamentales.

Luego del examen el Comité adoptará *opiniones y recomendaciones* (dictamen) según concluya aceptando o no el hecho denunciado. En el caso de que el

Comité concluya aceptando positivamente la comunicación o queja, se pronunciará también sobre las medidas que deben ser adoptadas para remediar el hecho. Estas recomendaciones serán enviadas a la parte interesada como al Estado Parte, serán publicadas en el informe anual del Comité, y conforme indican los documentos referidos, se ubicará también en el website de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

En un plazo de seis meses, el Estado Parte deberá presentar al Comité una respuesta por escrito sobre las opiniones del Comité e indicar las medidas correctivas que haya adoptado. El Comité podrá requerirle al Estado Parte información adicional en los informes periódicos subsiguientes.

La resolución favorable de la comunicación o queja puede provocar que el Estado Miembro, en respuesta al *dictamen* emitido por el Comité, tenga la obligación de informar a dicha instancia sobre las medidas adoptadas para aplicar las resoluciones del dictamen.

2. Procedimiento de investigación

Una investigación puede realizarse sea por decisión del Comité, o una petición de parte. El sustento refiere a violaciones graves que ponen en riesgo la vida o integridad de las personas, o sobre la persistencia de sistemáticas violaciones de derechos o libertades protegidas por la CEDAW.

En el caso de que la investigación cuente con la anuencia y cooperación del Estado Parte y (conforme lo estipula el Artículo 8) el Comité podrá encargar a uno o más de sus miembros que in situ ponga en marcha todos los mecanismos posibles para lograr información fidedigna así: podrá entrevistar a víctimas, testigos, especialistas y funcionarios del gobierno a fin de conocer y luego confrontar los diversos aspectos y dimensiones del caso.

Los resultados de este proceso de recopilación de información serán examinados por el Comité, y seguirá el procedimientos ya descrito para las comunicaciones (seis meses antes para el Estado Parte responde a la comunicación y seis meses para que responda a las decisiones del Comité bajo cualquiera de los procedimientos).

Lo importante de la investigación es que puede abarcar no únicamente el caso motivo de la misma, sino indagar las causas estructurales y sociales que admiten el cometimiento sistemático de cierto tipo de violaciones a los derechos y libertades de las mujeres, con lo cual, las recomendaciones del Comité a los Estados Parte pueden incluir medidas preventivas (educación, información, políticas públicas referidas), legales, judiciales o punitivas que al ser socializadas y eficazmente aplicadas por los mecanismo internos pueden forzar los cambios conducentes a la erradicación de las bases culturales que admiten diversa gama de violaciones a los derechos humanos y libertades fundamentales.

El éxito de la gestión reside en gran medida, en el cuidado con el que se organice y presente cada caso. Claridad, consistencia entre el contenido de la comunicación

y los documentos de sustento, concreción en los argumentos legales, evidencias contundentes, son entre otros importantes para darle coherencia y sustento a un caso.

3. Protocolos tipo

Para presentar una comunicación al Comité de la CEDAW con arreglo al Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, las instancias respectivas (no obstante advertir que no es obligatorio seguir un formato específico) exhiben los protocolos siguientes:

3.1. Requisitos

Para que sea considerada por el Comité, la comunicación deberá reunir los siguientes requisitos:

- Deberá presentarse por escrito;
- No podrá ser anónima;
- Deberá concernir a un Estado que sea Parte en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en el Protocolo Facultativo;
- Deberá ser presentada por personas o grupos de personas, o en nombre de esas personas o grupos de personas, que se hallen bajo la jurisdicción de un Estado que sea Parte en la Convención y el Protocolo Facultativo. Cuando se presente una comunicación en nombre de personas o grupos de personas, es necesario su consentimiento a menos que quien presente la comunicación pueda justificar el actuar en su nombre sin tal consentimiento.

El Comité no examinará normalmente una comunicación:

A menos que se hayan agotado todos los recursos de la jurisdicción interna;

- Si se refiere a una cuestión que está siendo examinada o ya ha sido examinada por el Comité o con arreglo a otro procedimiento internacional;
- Si se refiere a una supuesta violación ocurrida antes de la fecha de entrada en vigor del Protocolo Facultativo para el Estado interesado.
- Para que el Comité examine una comunicación, la víctima o las víctimas deberán consentir en que se revele su identidad al Estado supuestamente responsable de la violación. De resultar admisible la comunicación, ésta se pondrá en conocimiento del Estado Parte interesado de forma confidencial.

3.2. Directrices para la presentación de comunicaciones[1]

i. Información relativa al autor o los autores de la comunicación

1. • Apellido
2. • Nombre
3. • Fecha y lugar de nacimiento
4. • Nacionalidad /ciudadanía
5. • Número de pasaporte o de tarjeta de identidad (sino lo hubiera)
6. • Sexo
7. • Estado civil/ hijos
8. • Profesión
9. • Origen étnico, afiliación religiosa, grupo social (si procede)
10. • Dirección actual
11. • Dirección postal para recibir correspondencia confidencial (si es distinta de la dirección actual)
12. • Facsímil/ teléfono/ correo electrónico

• Indique si presenta la comunicación:
.– En calidad de supuesta víctima o supuestas víctimas. Si se trata de un grupo de personas que alegan ser víctimas, sírvase proporcionar información básica sobre cada una de ellas.
.– En nombre de la supuesta víctima o las supuestas víctimas. Presente pruebas que demuestren el consentimiento de esa persona o esas personas, o exponga las razones que justifican la presentación de la comunicación sin tal consentimiento

.

ii. Información relativa a la supuesta víctima o las supuestas víctimas (si no se trata del autor de la comunicación)

1. • Apellido
2. • Nombre
3. • Fecha y lugar de nacimiento
4. • Nacionalidad/ ciudadanía
5. • Número de pasaporte o de tarjeta de identidad (si lo hubiere)
6. • Sexo
7. • Estado civil/ hijos

---

1 Se puede obtener más información sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo Facultativo, así como sobre el reglamento del Comité, en la siguiente dirección en la Internet: http://www.un.org/womenwatch/daw/ cedaw/index.html.

8. • Profesión
9. • Origen étnico, afiliación religiosa, grupo social (si procede)
10. • Dirección actual
11. • Dirección postal para recibir correspondencia confidencial (si es distinta de la dirección actual)
12. • Facsímil/ teléfono/correo electrónico

iii. Información sobre el Estado parte interesado

• Nombre del Estado parte (país)

iv. Naturaleza de la supuesta violación o las supuestas violaciones

Proporcione información detallada que fundamente su denuncia, en particular:

1. Descripción de la supuesta violación o las supuestas violaciones y del supuesto autor o de los supuestos autores
2. Fecha o fechas
3. Lugar o lugares
4. Disposiciones de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que supuestamente han sido infringidas. Si la comunicación se refiere a más de una disposición, describa cada aspecto por separado.

v. Medidas adoptadas para agotar todos los recursos de la jurisdicción interna:

Describa las medidas adoptadas para agotar todos los recursos de la jurisdicción interna. Por ejemplo, los intentos realizados para lograr una solución por medios jurídicos, administrativos, legislativos, normativos o programáticos, en particular:

• Tipo o tipos de solución procuradas

• Fecha o fechas

• Lugar o lugares

• Quién presentó el recurso o procuró la solución

• A qué autoridad u organismo se acudió

• Nombre del tribunal que conoció de la causa (si procede)

• Si no se han agotado todos los recursos de la jurisdicción interna, exponga las razones.

Nota: Adjuntar copias de todos los documentos pertinentes.

vi. Otros procedimientos internacionales

Indique si la cuestión ha sido o está siendo examinada con arreglo a otro procedimiento de examen o arreglo internacionales. En caso afirmativo, explique lo siguiente:

- Tipo o tipos de procedimiento
- Fecha o fechas
- Lugar o lugares
- Resultados (si los hubiere).

Nota: Adjuntar copias de todos los documentos pertinentes.

vi. Fecha y firma

Fecha /lugar:_____

Firma del autor o los autores y de la víctima o las víctimas:_____ _____

vii. Lista de documentos que se adjuntan (envíe sólo copias; no envíe originales).

viii. Envíe su comunicación a:

Committee on the Elimination of Discrimination against Women c/o Division for the Advancement of Women Department of Economic and Social Affairs
United Nations Secretariat
2 United Nations Plaza DC-2, 12th Floor
New York, NY 10017 Estados Unidos de América
Facsímil : 1-212-963-3463

CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIÓN EN MATERIA DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES OIT

INTRODUCCIÓN

Los procedimientos de la organización internacional del trabajo (OIT), sirven para denunciar actos de violación a los derechos protegidos por los convenios ratificados por el Estado. Igual criterio refiere a los preceptos de la Constitución de ese Organismo siempre y cuando el Estado no haya logrado que las normas internacionales sociolaborales con las cuales se ha comprometido sean alcanzables.

La invocación de estos procedimientos deben ser promovidos por una organización de trabajadores o empleadores representativa, pudiendo en virtud de tales procedimientos presentarse reclamaciones en contra: 1) del Estado, 2) de los gremios laborales, 3) de gremios empresariales, o empresarios.

Igualmente la OIT puede procesar solicitudes individuales en aquellos casos de conculcación de derechos que el Estado a través de la firma y ratificación de convenios ha asumido el compromiso de protegerlos y de modificar la legislación nacional.

Los convenios propuestos por la OIT y ratificados por el país, versan sobre temas laborales y derechos protegidos por el pacto de derechos económicos, por la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la carta de los derechos humanos, entre otros instrumentos internacionales. La OIT agrupa los convenios en "fundamentales y especiales". En efecto, unos son de carácter promocional de los derechos protegidos, y otros eminentemente normativos, y su implementación busca causes mediante la armonización legislativa, o la adopción de políticas específicas al mandato de los convenios. Más adelante se analizan varios convenios referidos a la protección de derechos de la mujer, no obstante en anexo puede encontrar un listado completo de los convenios suscritos y ratificados por el país.

1. NATURALEZA Y FUNDAMENTO DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT

La OIT está regida por la Constitución de la Organización del Trabajo, y su mandato refiere a la declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, cuando en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, adopta la Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

Los Convenios de la OIT son instrumentos que al ser ratificados por un país, crean obligaciones jurídicas tanto para el Organismo Internacional, cuanto para el país ratificante. La ratificación de los Convenios de la OIT por parte de Ecuador adquieren un carácter mandatorio. Para la aprobación y ratificación revisan el siguiente procedimiento:

i. El Ministerio de Trabajo a través de su oficina técnica realiza un informe sobre la compatibilidad entre el convenio y la normativa nacional.

ii. El Ministerio también realiza consultas referidas, y en marco del tripartismo a las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores.

iii. Envío del Informe al Ministerio de Relaciones Exteriores, con la petición de ratificación o Sumisión del Convenio y archivo;

iv. Luego, el Ministerio de Relaciones Exteriores, una vez que conoce el tema, realiza la petición de ratificación al Legislativo, para su aprobación en un solo debate;

v. Una vez aprobado en el Congreso, se remite al Presidente, quien previo a la ratificación, debe pedir el informe de constitucionalidad del Convenio al Tribunal Constitucional;

vi. Con el informe de constitucionalidad de la norma internacional, lo ratifica el Presidente y envía para su publicación en el Registro Oficial;

vii. Una vez publicado en el Registro Oficial es ley de la República, sin embargo el convenio entra en vigor luego de que la misión diplomática del Ecuador en Ginebra-Suiza, entrega de manera formal en la Secretaría de las Naciones Unidas.

De este modo el Ecuador, luego de la ratificación de un Convenio asume diversas responsabilidades, entre las cuales pueden describirse las siguientes:

i. Armonizar la legislación nacional según el Convenio.

ii. Definir políticas públicas orientadas a fomentar aquellos cambios socio-laborares necesarios para modificar las condiciones de aplicabilidad legal, como la voluntad política de los diversos actores concernidos en darle un carácter aplicable a los contenidos de dichos convenios y reformas legales. Un ej., si se tratare del Convenio 100 (Igualdad de remuneraciones), o del convenio 111 (discriminación, empleo y ocupación).

iii. Realizar los informes de seguimiento según la periodicidad y tipo de Convenio, dichos informes se denominan "Memorias".

2. INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

En virtud del Artículo 37, 1) de la Constitución, la Corte Internacional de Justicia es el único organismo competente para dar una interpretación autorizada de los convenios y recomendaciones.

En lo relativo a Convenios, puede solicitarse consultas informales a la OIT, obviamente la absolución de estas consultas no son vinculantes por no tener la OIT competencia para interpretar las regulaciones en si. De todos modos, las consultas son un mecanismo bastante útil, porque a él pueden acudir organizaciones representativas de trabajadores y empleadores a más del gobierno, para tener una guía sobre las dudas normativas.

3. CAUCES PROCESALES INTERNACIONALES PARA EJERCER EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS OIT

El Estado, como lo vimos antes asume diversas responsabilidades para cumplir con los convenios y entra en un régimen de rendición de cuentas respecto de cada uno de ellos. De este modo debe periódicamente elaborar memorias, sumisiones, y en general diverso tipo de reportes anuales frente a los cuales puede recibir comentarios y observaciones por parte de la Comisión de Expertos por medio de sus informes.

Por otras parte, las organizaciones de empleadores, trabajadores, y aún otros gobiernos pueden iniciar o promover denuncias contra el Estado, usando el fundamento jurídico de la Constitución de la OIT, cuyos procesos internacionalmente se conocen cómo: "Procedimientos Especiales".

3.1. Fundamento jurídico

El instrumento jurídico de la OIT es "a Constitución de la OIT, aprobada en el año de 1919, y norma los procedimientos especiales por medio de dos artículos:

Artículo 24

Toda reclamación dirigida a la Organización Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un Convenio en que dicho Miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración, al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considera conveniente.

Artículo 25

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerara satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

Artículo 26

1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.

3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.

4. El Consejo podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.

5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

   Un caso que puede ser aplicable a la reclamación de un estado a otro, puede referirse a la migración laboral, frente a la cual, los estados han asumido responsabilidades legales a través de los instrumentos internacionales y por ende de la normativa nacional.

Artículo 27

Colaboración con la comisión de encuesta
En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

Artículo 28

Informe de la comisión de encuesta
La comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse.

Artículo 29

Medidas ulteriores respecto al informe de la comisión de encuesta
1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará el informe de la comisión de encuesta al Consejo de Administración y a los gobiernos a los cuales concierna la queja, y procederá a su publicación.

2. Cada uno de los gobiernos interesados deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de un plazo de tres meses, si acepta o no las recomendaciones contenidas en el informe de la comisión y, en caso de que no las acepte, si desea someter la queja a la Corte Internacional de Justicia.

Artículo 30

Incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes
En caso de que uno de los Miembros no adoptare, para la aplicación de un convenio o de una recomendación, las medidas prescritas por los párrafos 5 b), 6 b) o 7 b) i) del artículo 19, cualquier otro Miembro podrá someter la cuestión al Consejo de Administración. Si el Consejo de Administración reconociere que el Miembro no ha adoptado dichas medidas, informará a la Conferencia sobre el particular.

Artículo 31

Decisiones de la Corte Internacional de Justicia
La decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre cualquier reclamación o cuestión que se le haya sometido en virtud del artículo 29 será inapelable.

Artículo 32

La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiere haber formulado la comisión de encuesta.

Artículo 33

Incumplimiento de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ
En caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.

Artículo 34

Aplicación de las recomendaciones de la comisión de encuesta o de la CIJ
El gobierno acusado de incumplimiento podrá informar en cualquier momento al Consejo de Administración que ha adoptado las medidas necesarias para cumplir las recomendaciones de la comisión de encuesta o las contenidas en la decisión de la Corte Internacional de Justicia, y podrá pedir que se constituya una comisión de encuesta encargada de comprobar sus aseveraciones. En este caso serán aplicables las disposiciones de los artículos 27, 28, 29, 31 y 32, y si el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia fueren favorables al gobierno acusado de incumplimiento, el Consejo de Administración deberá recomendar que cese inmediatamente cualquier medida adoptada de conformidad con el artículo anterior.

3.2. Reclamaciones en observancia de los convenios ratificados

Para presentar una reclamación o queja, se requiere seguir el procedimiento recomendado:

i. La queja ante la OIT no se subordina a procedimientos nacionales;

ii. La organización que presenta la queja, debe referirse al ámbito nacional, y tener un interés particular en la materia de la denuncia. En el caso de Ecuador las organizaciones son: la CEOSL, la CEDOCUT, la CEDOCLAT, y la CTE. Internacionalmente existe una diversidad de organizaciones laborales. Por el lado empresarial pueden hacerlo las Cámaras de Comercio, Agricultura, Construcción, Industrias y Pequeña Industria, como cualquier filial internacional.

iii. Si la organización de empleadores o trabajadores denunciante es internacional, debe tener estatuto consultivo ante la OIT;

iv. Al ser la denunciante una organización internacional, los alegatos deben referirse de manera clara y cuidadosa al caso nacional que asumen. Esta modalidad suele ser utilizada por las organizaciones locales, para darle mayor peso a la reclamación o denuncia.

v. Cuando las quejas son presentadas por organizaciones no conocidas por la OIT, en general la queja no es inadmisible, y se mantiene correspondencia con la denunciante hasta evidenciar su identidad y el fondo de la denuncia, previo a cualquier decisión referida.

vi. La queja debe presentarse por escrito;

vii. La queja puede presentarse por fax o correo electrónico, pero debe ser dirigida directamente a la sede de la OIT en Ginebra (Suiza) o a la Oficina Regional más cercana, siendo en el caso del Ecuador, Lima (Perú). El documento original debe presentarse cuando le sea requerido;

viii. La queja debe ir firmada por el representante de la Organización denunciante;

ix. Si una queja fuere anónima, podría ser conocida por el Director General de la OIT, y si el caso refiere a hechos de gravedad, pasa al proceso de investigación.

x. De considerarse necesario, y conforme el art, 27, En caso de que se decidiera someter a una comisión de encuesta una queja recibida en virtud del artículo 26, cada Miembro, le concierna o no directamente la queja, se obliga a poner a disposición de la comisión todas las informaciones que tuviere en su poder relacionadas con el objeto de dicha queja.

xi. A su vez, según el artículo 28 la comisión de encuesta, después de examinar detenidamente la queja, redactará un informe en el cual expondrá el resultado de sus averiguaciones sobre todos los hechos concretos que permitan precisar el alcance del litigio, así como las recomendaciones que considere apropiado formular con respecto a las medidas que debieran adoptarse para dar satisfacción al gobierno reclamante, y a los plazos dentro de los cuales dichas medidas debieran adoptarse. (ver procedimiento ulterior en arts. 29 al 34)

4. EXAMEN DE LA QUEJA:

Una queja debe tener alegatos de fondo en torno a lo denunciado, y no podrá sustentarse en cuestiones políticas, como puede suceder en este tipo de casos.

Un alegato expuesto con claridad y documentado con pruebas de sustento, para ello, el organismo recomienda seguir los pasos siguientes:

i. Debe consignarse por escrito;

ii. Presentada por una organización de empleadores o trabajadores;

iii. Debe sustentar los argumentos de hecho y derecho.

iv. La Reclamación es contra el Estado, así el culpable sea una persona natural o jurídica del Estado denunciado. Hablamos de la responsabilidad del Estado por no hacer cumplir la ley al infractor.

v. El Convenio que se invoca como el incumplido, debe estar ratificado y vigente;

Estos requisitos son suficientes para que la queja sea admitida por la OIT, y no se requiere de un modelo específico para la redacción de la reclamación o queja.

Procedimiento del examen de la queja:

i. La Oficina de la OIT, acusa recibo e informa al gobierno concernido;

ii. Se somete el asunto denunciado a la Mesa del Consejo de Administración;

iii. La Mesa informa al Consejo de administración sobre la admisibilidad de la reclamación.

iv. El Consejo de Administración toma una decisión sobre la admisibilidad sin examinar el fondo de la denuncia;

v. Si es admisible, el Consejo de Administración constituye una comisión tripartita para que examine lo denunciado. Según Reglamento específico pueden remitirla o no, al Comité de Libertad Sindical.

vi. La comisión informa al Consejo de Administración detallando las fases sucesivas de su examen presentando sus conclusiones y recomendaciones, para que adopte una decisión el Consejo de Administración;

vii. Se invita al Miembro denunciado a estar representado cuando examina el asunto el Consejo de Administración. El País o Miembro, generalmente está representado por la persona que sea el diplomático jefe de la delegación del país en Ginebra, un delegado del Ministerio de Trabajo, o el mismo Ministro de Relaciones Exteriores o Trabajo. En términos generales puede ser el Miembro representado por un funcionario con conocimiento y legalmente acreditado ante la OIT.

viii. El Consejo decide si publica la reclamación y respuesta del gobierno si la hubiera y la notifica a la denunciante y al gobierno denunciado.

5. CONCLUSIÓN DE LA RECLAMACIÓN

Luego del examen de admisibilidad y fondo de cada caso, y una vez que se haya estudiado los alegatos de las partes, es notificado el o la denunciante y al Estado. Al respecto, si del examen se desprendiere que hay conculcación de derechos, se notificará al Estado para que tome los correctivos del caso. Igualmente, se informará a la H. Comisión de Expertos, a fin de que tenga presente el tema para examinar la próxima memoria del país en donde debería informarse sobre las medidas implementadas (informe periódico de cumplimento del convenio ratificado).

El Consejo de Administración adopta las resoluciones sustentándose en los alegatos enviados por las partes (el Estado y la organización denunciante). Las resoluciones se denomina "recomendaciones", y estas son publicadas en un boletín específico durante la celebración de la reunión del Consejo de Administración respectiva.

Cuando la recomendación del Consejo de Administración, pide la adopción de medidas a un estado, éste debe informar sobre dichas medidas, en virtud de la recomendación recibida. Incluso las observaciones de la Comisión de Expertos suelo sujetarse a seguimiento y en el caso de incumplimiento inclusive el país puede ser llamado ante la Comisión del Norma de la Conferencia de la OIT.

En suma, el impacto de las interacciones del país con la OIT y los diversos convenios suscritos y ratificados, han logrado una importante modificación de la legislación laboral, como puede observarse en codificación del código de trabajo de diciembre del 2005.

6. CONVENIOS RELATIVOS A DERECHOS A FAVOR DE LA MUJER TRABAJADORA

Diversos convenios promovidos por la OIT, surgen como efecto de la II Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993), de las diversas Convenciones y Pactos que propenden al impulso de los derechos humanos y particularmente de los derechos laborales de la mujer.
A continuación analizaremos los más importantes.

Convenio 45 sobre trabajo subterráneo (mujeres) (25.11.1954)

Ámbito del Convenio

Este convenio fue adoptado por los países miembros, en consideración a la incorporación de mujeres a trabajos subterráneos, y con ello a los elevados riesgos de accidentes de trabajo. Esta norma internacional adopta las siguientes exigencias:

- Prohibir la participación de mujeres, sin ninguna excepción de edad, el trabajo subterráneo en minas. Incluso, la entrada a las minas es restrictiva, y se admite únicamente a mujeres por su condición o en representación de autoridad (ej. Inspección), o en calidad de directivas de las empresas mineras, o cuando se trate de estudios.

El Ecuador no registra incumplimientos o denuncias relativas a éste Convenio

Ejemplos de fundamentos susceptibles de ser invocados

- Reclutamiento o contratación de mujeres de cualquier edad en minería subterránea.

- Trabajo infantil de niñas o adolescentes en minería, sea con relación laboral, como trabajadores independientes o por explotación familiar.

Jurisprudencia de aplicación

Perú.- Con relación a las recomendaciones adoptadas en la 265ª. Reunión del Consejo de Administración en torno al examen de la reclamación presentada por la Confederación General de Trabajadores del Perú en virtud del Art. 24 de la Constitución de la OIT, la Comisión solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las obligaciones que ha suscrito al ratificar, entre otros, el Convenio No. 45 y, en el marco de las memorias que debe presentar de conformidad con el artículo 22 de la Constitución, que comunique las medidas tomadas a este respecto. La Comisión recuerda al Gobierno que el hecho de no haber adoptado una legislación o una reglamentación respecto al trabajo subterráneo de las mujeres en las minas. Ello, no obstante de haberse incorporado al sistema jurídico peruano el contenido de la convención, se considera que las medidas necesarias implican que todos los interesados sean informados del alcance de las modificaciones de la legislación nacional.

Convenio 103 Sobre protección de la maternidad (12.12.1962)

Ámbito del Convenio

Protege el derecho que tienen las mujeres para ausentarse a su puesto de trabajo (total o parcialmente) durante el embarazo, en el parto y post embarazo (durante el periodo de lactancia). Un aspecto reelevante es también la estabilidad en dicho período.

En el Ecuador, el mandato de la norma internacional de este Convenio, ha sido incorporada en su totalidad a la legislación nacional, resaltándose entre los mandatos principales:

- La norma generaliza el derecho de tiempo libre regulado, en casos de maternidad a todas las mujeres, incluyendo a quienes están laborándo en trabajos agrícolas, y trabajos asalariados domiciliarios.

- Se releva que el derecho se aplica sin distingo o discriminación.

- El convenio define como tiempo el de doce semanas como mínimo, debiendo una parte de este tiempo tomarlo después del parto, especifica.

- Se prevé un tiempo de licencia mayor, en el caso de enfermedad producida por efecto del parto.

- Señala las circunstancias en las cuales se debe gozar el derecho de lactancia.

- Consagra la ilegalidad del despido durante el descanso de maternidad.

- Establece el derecho a servicios médicos gratuitos, durante el período de embarazo y post parto.

Ejemplos de fundamentos susceptibles de ser invocados

Este convenio ha sido incorporado en todas sus disposiciones a la legislación nacional, y es una norma bastante respetada tanto por empleadores, como por las autoridades. Es un campo fácil de comprobar, y consiguientemente de aplicar las normas y sanciones respectivas.

En este campo las denuncias frente a la OIT, deben referirse a los procedimientos legales, o políticas nacionales que limiten o impidan el goce de este derecho.

Para demandar internacionalmente pueden observarse las siguientes posibilidades:

- **La Contratación Temporal,** es una modalidad que limita la posibilidad de gozar de los derechos de maternidad. Se trata de los contratos por horas, o eventuales cuya modalidad de intermediación o tercerización, tiende a desvincular las obligaciones del empleador.
  Esta figura cada vez más generalizada en el país, pone en vulnerabilidad a las mujeres en edad reproductiva, puesto que la exclusión del empleo por embarazo o maternidad, no otorga derecho alguno de indemnización, de allí que cada vez se generaliza mas la contratación por horas.

- **Trabajo Suplementario.** Es necesario que se expida una norma expresa que impida el trabajo suplementario o extraordinario, durante el tiempo de la lactancia.

- **Trabajos Pesados.** Es necesario que se prohíba en el período de embarazo y lactancia, trabajos que puedan afectar el embarazo o la salud de la madre y niño o niña, tales como:

  i. Todo trabajo que obligue a levantar, o empujar pesos que sobrepasen la fuerza de una mujer embarazada;

  ii. Que el trabajo exija esfuerzos excesivos o inhabituales, incluyendo aquellos que implican, permanecer mucho tiempo de pie;

  iii. Que el trabajo requiera un equilibrio especial;

  iv. Que el trabajo implique exponerse a máquinas que produzcan trepidación;

  v. Regular la reubicación temporal de la mujer embarazada que tiene actividades habituales que podrían perjudicar un embarazo sin riesgos para su salud y la de su hijo o hija, sin que ello represente posibilidad de desmedro remuneratorio.

Jurisprudencia de aplicación

Brasil, Informe de la Comisión de Expertos. La Comisión indica al Gobierno que se debe reglamentar la ley complementaria referente al Art. 7.I de la Constitución que garantiza la protección de los trabajadores contra el despido arbitrario o sin motivo justificado, observará las disposiciones del Artículo 6 del Convenio. El Gobierno añade que la legislación, a la vez que garantiza la estabilidad en el empleo de la trabajadora durante el embarazo y hasta cinco meses después del parto, no prohíbe que se le comunique el despido durante ese período. Por otra parte, la trabajadora despedida continuará recibiendo sus remuneraciones y otras ventajas durante todo el período mencionado.

Chile, Informe de la Comisión de Expertos. Como la Comisión lo había subrayado en relación con la aplicación del Convenio No. 3, los párrafos 2 y 4 del artículo 30 de la ley núm. 18469 de 1985, que fija la participación del Estado en un 75 por ciento de los gastos de atención médica como mínimo para la atención del parto de las beneficiarias cuyos ingresos sobrepasan un cierto monto (categorías C y D), no permite garantizar plenamente la aplicación de esta disposición del Convenio. La Comisión recuerda que el Convenio garantiza de pleno derecho, a todas las mujeres que están en su ámbito de aplicación y que re{unen las condiciones exigidas….

Convenio100 Sobre igualdad de remuneración (03.04.1957)

Ámbito del Convenio.

Es uno de los convenios fundamentales, que promociona un derecho clave relativo a la igualdad de género, esto es, mismos derechos y oportunidades para hombres y mujeres en el mercado laboral.

- El convenio pone énfasis en la igualdad de las "remuneraciones".
- Establece recomendaciones generales sobre la importancia de incorporar el convenio a la legislación nacional.

Ejemplos de Fundamentos susceptibles de ser invocados para las denuncias

En cuanto a la incorporación de tales principios a la legislación laboral de Ecuador, en tanto la fijación de las remuneraciones no muestran discriminación alguna estaríamos frente a una armonía normativa. No obstante, los estudios referidos dan cuentas de la persistencia de desigualdades remuneratorias y es justamente ello que puede ser demandado, argumentando la falta políticas que socialicen la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso y calidad del empleo, superando prototipos que tienden a ubicar a las mujeres en puestos auxiliares, o de menor jerarquía con lo cual en magnitud las mujeres perciben ingresos menores.

Ecuador está observado por la Comisión de Expertos de la OIT, con base al informe de CONAMU, que muestra estadísticas que prueban la persistencia de desigualdad remunerativa por cuestión de género.

Ejemplo de Jurisprudencia de aplicación

Madagascar, Informe de la Comisión de Expertos 1997. La Comisión toma nota de las observaciones del sindicato del personal de vuelo comercial de AIR MADAGASCAR transmitidas al Gobierno por carta de fecha 23 de enero y 4 de marzo de 1996. Estas observaciones se refieren a la desigualdad de remuneración debida a la diferencia entre la edad del cese de actividades, en tanto que el personal de vuelo comercial, del sexo masculino y del sexo femenino, fijada respectivamente a 50 años para los hombres y 45 para las mujeres por el artículo 12 del reglamento de 1994 relativas a las condiciones de empleo y remuneración del personal de vuelo comercial de la compañía.

C 111 sobre discriminación (empleo y ocupación) (30.07.1962)

Ámbito del Convenio.

Es un Convenio fundamental, que junto al derecho de igualdad remunerativa (Convenio 100), propenden que las mujeres tomen un estatus de igualdad en el mercado laboral. El contenido del Convenio enfatiza:

- El convenio enfatiza en la necesidad de erradicar las causas y factores de inequidad de género en el mercado laboral, y vincula con la capacitación;
- Mediante la ratificación del Convenio 111, el Estado se compromete a revisar la legislación laboral, como a fomentar la no discriminación a través de políticas orientadas a propender la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, como a sancionar la exclusión del empleo por cuestiones de discriminación de género.
- Facilitar servicios de empleo (oficinas de tercerización y colocación laboral) libres de discriminación.
- Elaborar datos que revelen la situación laboral e indicadores de igualdad.
- Promover igualdad de género en las organizaciones de trabajadores/ras.
- Desarrollar programas de educación y formación laboral profesional de calidad libres de perjuicios.
- Establecer medidas dirigidas a compaginar al trabajo y la familia.
- Mejorar la infraestructura social y productiva.
- Promover la igualdad de acceso al mercado de capitales, tecnología, información, tenencia de los medios de producción, etc.
- Fomentar a las instituciones u organismos tripartitos que velen por el prenombrado principio.

En esta materia, el Ecuador está observado por la Comisión de Expertos de la OIT. Se pide revisar aquellas normas que inciden en la desigualdad y discriminación de género. Se trata entre otras de normas que están suspendidas por el Tribunal de Garantías Constitucionales: Art. 17, literal b del Reglamento de la Ley de Cooperativas mediante la cual, la mujer casada necesita de la autorización del marido para ser socia de cooperativas de vivienda, agrícolas o de huertos familiares.

De la misma forma el Art. 12 del Código de Comercio estipula que la mujer casada necesita la autorización del marido para ejercer el comercio, y los Arts. 66, 80, y 105 del mismo Código, que prohíbe a la mujer casada o soltera entrar a la bolsa, ser corredora de bolsa o martilladora pública. Artículos que no obstante han sido sorprendidos por el Tribunal de Garantías Constitucionales (Resolución innumerado publicado en el Reg Oficial 224 del 3 de Julio de 1989).

Ejemplos de Fundamentos susceptibles de ser invocados para denuncias

La Constitución Política es clara en cuando al mandato de "no discriminación", y en armonía a ello el código de trabajo ha incorporado una serie de disposiciones en fomento a la igualdad de derechos laborales, y particularmente la "ley de amparo laboral" establece que las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, serán responsables de definir los porcentajes mínimos de trabajadoras que obligatoriamente deben ser contratadas por cada sector laboral. Dicha ley estipula sanciones para aquellas unidades de trabajo que no cumplan con tal disposición. Así mismo, en el caso de la Función Judicial define la obligatoriedad de inclusión de un mínimo de 20% tanto en la nómina de Ministros Jueces, como de jueces, notarios, registradores y demás curiales.

No obstante, las comisiones sectoriales no han avanzado según tal disposición, como tampoco se han establecido normativas para sancionar el incumplimiento del mandato legal. Hace falta igualmente establecer normas orientadas a resarcir los efectos del derecho conculcado.

- La ausencia de normas y sanciones para el incumplimiento de la ley de amparo laboral, en cuanto a las comisiones sectoriales.

- La discriminación o exclusión de una mujer, en el acceso a un puesto de trabajo por motivos ajenos a la calificación según perfiles laborales, y que se funde en discriminación de género. Entre otros aspectos que pueden motivar denuncias por causa de discriminación laboral.

Jurisprudencia de aplicación

Ecuador, Informe de la Comisión de Expertos 1999.
La Comisión toma nota del Art. 36, párrafo 2 de la Constitución Nacional que prohíbe "todo tipo de discriminación laboral contra la mujer", del Art. 34, a tenor del cual "el Estado garantizará la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a recursos para la producción…" y se refiere a los comentarios que formula desde el año 1988 sobre el Art. 17, b) del reglamento de la ley de cooperativas en virtud del cual la mujer casada necesita la autorización

del marido para ejercer el comercio y a los artículos 66, 80 y 105 del mismo Código que prohíben a la mujer casada o soltera entrar en la bolsa, ser corredora de bolsa o martilladora pública.
La Comisión ha tomado debida nota de estas informaciones. Observa, sin embargo, la importancia que reviste el poner formalmente la legislación nacional en conformidad con el Convenio, derogando o modificando expresamente las disposiciones en contradicción con el mismo, asegurando así que no haya incertidumbre en cuanto al derecho positivo vigente. A este respecto, la Comisión recuerda el compromiso del Gobierno de impulsar ante el Congreso Nacional las reformas legales que pongan en total armonía la legislación nacional con el convenio y las disposiciones de la Constitución Nacional y solicita al Gobierno que tome las medidas necesarias con esta finalidad.

Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al Empleo (05.07.2000)

Ámbito del Convenio

Establece las condiciones en las cuales un niño o adolescente puede ingresar a trabajar formalmente, estableciendo edades mínimas para el acceso al empleo, y propendiendo a la elevación de esa edad mínima.

El Ecuador incorporó como edad mínima de acceso al empleo, la de 14 años (Código de Trabajo), a su vez, el Código de la Niñez y Adolescencia establece como edad mínima la de 15 años.

Entre otras disposiciones, este Convenio determina:

- Admite que según la condición económica de cada país que haya ratificado el Convenio, este establezca una edad mínima que no debe ser menor a 14 años;

- Admite excepciones a la edad mínima de acceso al empleo, siempre que haya acuerdo entre empleadores y trabajadores, ej. Facilitar tiempos para estudios, o límites en las jornadas de trabajo entre otros;

- El Estado debe imponer sanciones en caso de incumplimiento.

Por la importancia del tema, se inserta la siguiente disposición:

(7) Convenio 138, Registro Oficial 382, 21/JUL/2004
CVN 138: EDAD MÍNIMA DE ADMISIÓN AL EMPLEO

Art. 5.-

1. El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio.

2. Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio.

3. Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

4. Todo Miembro que haya limitado el campo de aplicación del presente Convenio al amparo de este artículo:

   A. Deberá indicar en las memorias que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo la situación general del empleo o del trabajo de los menores y de los niños en las ramas de actividad que estén excluidas del campo de aplicación del presente Convenio y los progresos que haya logrado hacia una aplicación más extensa de las disposiciones del presente Convenio; y,

   B. Podrá en todo momento extender el campo de aplicación mediante una declaración enviada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Fundamentos susceptibles de ser invocados en las denuncias

Con relación a este Convenio existen diversas posibilidades de denuncia ya que el trabajo infantil es uno de los problemas más acuciantes de la nación. Justamente es uno de los temas que ha dinamizado reformas legales, campañas informativas, entre los recursos varios que propenden disminuir el porcentaje de niños y niñas trabajadoras, como de su erradicación.

Particularmente podemos observar las denuncias realizadas en torno al trabajo infantil en bananeras, que ha motivado que, entre otras medidas el Ministerio de Trabajo incremente tanto las normas como el personal para inspeccionar in situ.

En este sentido se pueden identificar algunos puntos clave de denuncia.

- El país no ha determinado un sistema efectivo de control efectivo para el cumplimiento de las normas referidas;

- Se verifica en muchas áreas o sectores laborales, la incorporación de niños, niñas y adolescentes menores de 14 años, tanto en el sector formal de la economía, como en el informal.

- Existen aún distorsiones legales, así, según el código de trabajo en el caso del servicio doméstico se admite como edad mínima los 12 años.

- La efectividad de la aplicación de las leyes protectivas en el campo laboral.

CAPÍTULO 4

DENUNCIAS ANTE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS, PROCEDIMIENTO 1503

Se trata de un procedimiento, mediante el cual, la Comisión de Derechos Humanos examina quejas presentadas por una persona o grupo de personas que afirmen haber sido objeto de violaciones a los derechos humanos y libertades fundamentales. Igualmente la queja puede ser presentada por una ONG, conforme lo establece el procedimiento abajo descrito.

Un requisito sustantivo respecto a éstas denuncias refiere a la clara identificación de quien presenta las denuncias, junto a la sustentación probatoria de los hechos. A diferencia del Protocolo Facultativo de la CEDAW, este procedimiento admite la denuncia de cuadros de persistente violación a los derechos humanos y libertades fundamentales. Efectivamente la Comisión no admite casos individuales, y la sustentación debe describir el conjunto de casos que caracterizan la fenomenología denunciada.

El valor más importante del procedimiento 1503, es que puede lograrse que los Gobiernos adopten e institucionalicen reformas legales, políticas de estado, planes de trabajo para lograr cambios en aquellos campos estructuralmente establecidos y culturalmente asimilados por la población que vulneran la integridad, derechos y libertades fundamentales, tanto de las mujeres, como de otros grupos sociales y de las personas en general. Justamente es un mecanismo que puede lograr avances importantes en materia de igualdad de derechos de género y erradicación de los factores culturales que admiten y socializan la violencia, o formas de discriminación que alteran la convivencia humana.

El procedimiento 1503 cuenta entre sus requisitos para la admisibilidad, la identificación clara de quien presenta la denuncia, esto es, no admite denuncias anónimas. Igualmente se requiere demostrar que se han agotado las instancias y recursos jurídicos locales.

El caso denunciado debe estar claramente relacionado con el derecho o grupo de derechos protegidos y que hayan sido violados y en los cuales el Estado tenga responsabilidad por acción u omisión.
En tanto el procedimiento se encuentra establecido, este documento muestra el texto exhibido en el website de Naciones Unidas:
Procedimiento 1503

El procedimiento 1503 es un mecanismo universal. Es aplicable respecto a todos los países del mundo.

El procedimiento 1503 recibe su nombre tras la resolución de la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas que lo estableció. Permite que 2 organismos de la ONU (la Subcomisión para la promoción y protección de los derechos humanos y la Comisión de derechos humanos) examinen las quejas que muestren patrones consistentes de violaciones de los derechos humanos graves y confirmadas de forma fiable recibidas de individuos u ONGs.

Patrón consistente

Para mostrar un patrón consistente, la comunicación deberá hacer referencia a un número sustancial de violaciones contra diferentes individuos. En el pasado, la Comisión de derechos humanos decidió que 6 ó 7 casos de detención administrativa prolongada eran suficientes para mostrar un patrón consistente.

Violaciones graves

Son violaciones graves las violaciones muy serias de los derechos humanos. Éstas incluyen la tortura, las desapariciones forzadas, las ejecuciones extrajudiciales (asesinatos), las ejecuciones arbitrarias o sumarias (por ejemplo ejecutando la pena de muerte tras un juicio injusto), el encarcelamiento arbitrario generalizado o la detención prolongada sin cargos ni juicio, y la denegación generalizada del derecho a abandonar un país.

Violaciones confirmadas de forma fiable

Las alegaciones de violaciones deberán ser confirmadas de forma fiable, esto es, estar respaldadas por una evidencia creíble.

La violación de cualquiera de los derechos humanos garantizados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos podrá ser examinada con este procedimiento.

Características principales y utilidad del procedimiento

Este procedimiento presenta 2 características principales. Examina la situación de los derechos humanos en países específicos, y es confidencial.

1 Análisis de la 'situación' de los derechos humanos en un país

Este procedimiento examina la situación de los derechos humanos en los diferentes países. No examina casos individuales.
Cuando se recibe un gran número de casos individuales que, juntos, parecen mostrar un patrón de violaciones de los derechos humanos graves y confirmadas de forma fiable, la ONU puede decidir examinar la situación en ese país.

Este procedimiento es útil si:

Se tiene la evidencia de un número importante de violaciones contra diferentes individuos, o de una violación grave de los derechos humanos contra una persona, y se desea llamar la atención sobre la situación de los derechos humanos en un país en particular, en lugar de sobre un caso individual, porque:

* Se piensa que la ONU se debería centrar en los problemas de fondo del país más que en un caso individual.
* La víctima de la violación desea que la ONU examine la situación en el país antes que los detalles de lo que le ocurrió a él / ella.

Este procedimiento no es útil si:

Usted, o la persona a la que usted representa, ha sido víctima de una violación de los derechos humanos y desea que un mecanismo internacional investigue el caso.

Si busca este tipo de mecanismo, el procedimiento 1503 no es lo más apropiado para usted. Deberá consultar los demás mecanismos listados en este manual. para hacerlo, haga clic aquí. Utilice el botón de "atrás" de su browser para volver a esta página.

2 Confidencialidad

En sus primeras fases, el procedimiento 1503 es confidencial. Incluye comunicaciones entre la ONU y el estado examinado que no se hacen públicas. Los individuos u ONGs que presentan quejas no son informados de ninguna acción emprendida relativa a las mismas. Normalmente, la única comunicación que reciben de la ONU es una carta reconociendo la recepción de su queja.

La naturaleza confidencial del procedimiento 1503 tiene 2 consecuencias primordiales:

* Una vez que un grupo de quejas individuales son examinadas por la ONU con este procedimiento confidencial, el estado en cuestión puede argumentar que estas quejas individuales no deberán ser examinadas por otros mecanismos

públicos al mismo tiempo. Por lo tanto, si presenta una queja o una serie de quejas con este procedimiento, y a continuación intenta presentar esas mismas quejas a otros mecanismos (como el informador especial), el estado en cuestión podrá protestar y pedir a estos mecanismos que no las acepten.

* No se harán públicos los detalles del análisis de la ONU ' a un país con este procedimiento hasta la fases finales del mismo. El retraso mínimo dentro del cual pueden tener lugar las fases finales es de 1 año a partir de que la ONU reciba por primera vez la comunicación individual. Por lo tanto, no habrá ninguna publicidad sobre ningún análisis que la ONU pudiera emprender durante al menos un año.

Este procedimiento no es útil si:

Tiene previsto enviar su queja a varios mecanismos diferentes, o si su objetivo primordial es conseguir publicidad para su queja, pues únicamente un pequeño número de análisis llevados a cabo con este procedimiento se hacen públicos finalmente. En estas circunstancias, el procedimiento 1503 puede que no sea el mecanismo apropiado para usted.

Qué puede hacer el procedimiento 1503 para ayudarle

Un análisis de la situación de los derechos humanos en un país por parte de la Comisión de Derechos Humanos de la ONU con este procedimiento puede dar como resultado que se emprenda la siguiente acción:

* La Comisión puede decidir nombrar un experto independiente para observar la situación en el país en cuestión.

* La Comisión puede decidir detener el análisis con el procedimiento 1503 confidencial y remitirlo a su procedimiento público. Con su procedimiento público (conocido como el procedimiento 1235), la Comisión puede adoptar resoluciones que condenen o expresen su preocupación sobre la situación de los derechos humanos en el país. También puede decidir nombrar un informador o representante especial para analizar la situación de los derechos humanos en un país o examinar un problema particular sobre derechos humanos.

* La Comisión puede decidir mantener la situación en un país bajo examen (esto es, continuar su análisis) si se ha recibido más información relativa a la situación de los derechos humanos en el estado en cuestión desde el estado o personas individuales. Tras continuar el análisis, puede decidir detenerlo dicho análisis o emprender alguna de las acciones descritas anteriormente.

* En la Comisión, los nombres de los estados que están siendo examinados con el procedimiento 1503 se anuncian públicamente. Esto puede ser políticamente embarazoso para los estados en cuestión.

* Finalmente, la comisión puede decidir (y a veces decide) simplemente finalizar su análisis de la situación en un país y no emprender ninguna acción.

Cómo funciona el procedimiento (el procedimiento formal)

Paso nº 1

El personal de la ONU en Ginebra recibe todas las quejas enviadas a dicha organización con el procedimiento 1503. Rechazan las quejas que consideran que no cumplen los criterios de admisibilidad establecidos más adelante en la sección

Cómo presentar una queja.

Si el personal de la ONU piensa que una queja podría ser admisible, la envían al estado contra el cual se ha presentado la queja. El estado tiene entonces 12 semanas para responder y dar su punto de vista sobre si piensa que la ONU debería aceptar la queja. Es importante tener en cuenta que el autor de la queja (la persona que la presentó) puede permanecer en el anonimato si hace constar claramente en la misma que no desea que su identidad sea revelada al gobierno en cuestión. Estas quejas y cualquier respuesta recibida del gobierno se envían a continuación al Grupo de trabajo sobre comunicaciones de la ONU'.

La ONU envía una carta reconociendo la recepción de la queja a su autor.

Paso nº 2

'El grupo de trabajo sobre comunicaciones de la ONU se reúne únicamente una vez al año (normalmente en Agosto). Tiene en cuenta todas las quejas y respuestas del gobierno que le han sido enviadas. Si el grupo de trabajo considera que alguna de las quejas revela una mala situación de los derechos humanos (p. ej. un patrón consistente de violaciones graves y confirmadas de forma fiable de los derechos humanos) en un país concreto, puede remitir su análisis de la 'situación' en ese país al Grupo de trabajo sobre situaciones.

La ONU informa a todos los estados examinados por el grupo de trabajo sobre comunicaciones acerca de cualquier acción emprendida referente a ellos.

Los autores de las quejas no son informados de ningún progreso relativo a las mismas.

Paso nº 3

El Grupo de trabajo sobre situaciones se reúne únicamente una vez al año (normalmente en Marzo) para examinar las 'situaciones' del país a las que ha hecho referencia el Grupo de trabajo sobre comunicaciones. Si el Grupo de trabajo sobre situaciones considera que existe una mala situación evidente en un país, puede remitir su análisis de la situación a la Comisión de Derechos Humanos de la ONU. También puede aconsejar las acciones que la comisión debería emprender para mejorar la situación en el país.

Paso nº 4

La Comisión de Derechos Humanos de la ONU examina la 'situación' del país a la que se ha hecho referencia por parte del Grupo de trabajo sobre situaciones. La comisión se reúne únicamente una vez al año (normalmente en Abril), y sus análisis de las situaciones de los países se llevan a cabo en sesión cerrada (esto es, no abiertas al público).

A estas sesiones cerradas asisten representantes de estado de los miembros de la comisión y de los países examinados. Estos representantes oficiales discuten la situación de los derechos humanos en el país. Las discusiones se basan en informes recopilados por los 2 grupos de trabajo que han examinado la situación en el país en cuestión tal como se describe anteriormente en los pasos nº 2 y 3. Al final de estas discusiones, la comisión puede decidir emprender alguna acción para denunciar la situación en un país concreto. Estas acciones se describen anteriormente en la sección Qué puede hacer el procedimiento 1503 para ayudarle.

¿Quiénes son los que examinan las quejas con el procedimiento 1503?

Las quejas con este procedimiento son examinadas por una serie de organismos.

Grupo de trabajo sobre comunicaciones
Hay 5 miembros del grupo de trabajo, cada uno de ellos de los siguientes grupos regionales; África, Asia, Latinoamérica, Europa oriental, Europa occidental. Están nombrados por la Subcomisión de Derechos Humanos de la ONU, que está compuesta a su vez por 26 miembros nombrados por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU. Aunque están nombrados por estados, los miembros de la subcomisión están designados para actuar respecto a su capacidad individual.

Grupo de trabajo sobre situaciones
Este grupo de trabajo está compuesto por 5 personas, cada una de uno de los 5 grupos regionales nombrados por la Comisión de Derechos Humanos de la ONU.

Comisión de Derechos Humanos de la ONU

La Comisión de Derechos Humanos de la ONU está compuesta por diplomáticos en representación de 53 estados miembros. Cuando se reúe en sesión a puerta cerrada para examinar situaciones de países con el procedimiento 1503, asisten representantes de cada uno de los 53 estados, así como representantes de los estados examinados mediante el procedimiento 1503. Los estados examinados no tienen que ser miembros de la comisión para asistir a la sesión a puerta cerrada.

Los representantes de los estados examinados asisten a la sesión a puerta cerrada para defender a su estado e intentar evitar que la comisión emprenda acciones contra ellos.

Quién puede presentar una queja

Las quejas pueden ser presentadas por: individuos o grupos de individuos que afirmen ser víctimas de violaciones de los derechos humanos; cualquier persona o grupo de personas que tenga conocimiento directo y fiable de violaciones, u organizaciones no gubernamentales que tengan conocimiento directo y fiable de violaciones de los derechos humanos. Las quejas anónimas no serán aceptadas por la ONU.

Cómo presentar una queja

1. Criterios de admisibilidad

No existe un procedimiento formal para presentar una queja con el procedimiento 1503. No obstante, una queja debe cumplir los criterios de admisibilidad. Estos criterios describen la información que se debe incluir y la que no se debe incluir. Los criterios de admisibilidad son los siguientes:

¿Qué se debe incluir en la queja?:

* El nombre del autor de la queja, esto es, la(s) persona(s) u organización/ organizaciones que presenta(n) la queja. En la queja se deberá hacer constar claramente si el autor desea permanecer en el anonimato. No obstante, se deberá tener en cuenta que, por mucho cuidado que tenga la ONU, un estado aún puede averiguar el nombre del autor de una queja (tanto por los hechos de la queja como por otra fuente).

* La queja deberá mostrar la existencia de un patrón consistente de violaciones de los derechos humanos graves y confirmadas de forma fiable. Consulte la sección Qué es el procedimiento 1503 más arriba.

* La queja deberá contener una descripción de los hechos, incluyendo: la identificación de las supuestas víctimas, la identificación de los supuestos autores de las violaciones, y una descripción detallada de los incidentes en los que se produjeron las supuestas violaciones. Esta descripción deberá intentar mostrar un patrón consistente de las violaciones.

* La queja deberá incluir una prueba clara de la violación. Por ejemplo: declaraciones escritas de las víctimas o sus familiares describiendo la violación, declaraciones escritas de otros testigos de la violación, o un informe médico que describa los daños resultantes de dicha violación. Estas pruebas se pueden incluir en el texto de la queja o adjuntarse a ella como anexo.

* La queja deberá hacer constar qué derechos han sido violados. Esto puede parecer obvio, pero deberá indicar claramente qué artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos considera que ha sido violado.

* La queja deberá incluir una declaración de intenciones, esto es, las razones por las que ha presentado la queja. Es suficiente con decir que está 'buscando una acción de la ONU que ponga fin a las violaciones de los derechos humanos reveladas en la queja'.

* La queja deberá explicar cómo han sido agotados los recursos nacionales. Ver Agotamiento de los recursos nacionales más adelante.

Qué no se debe incluir en la queja:

* La queja no deberá contener lenguaje ofensivo ni observaciones insultantes acerca del estado en cuestión, y no deberá mostrar motivaciones políticas. Esto quiere decir que no deberá desafiar la legitimidad del gobierno en cuestión como tal, sino ceñirse a los hechos de la queja.

  La queja no deberá estar basada únicamente en informes de los medios de comunicación de masas.

* La queja no deberá ser inconsistente con respecto a los principales instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

2. Formato

No existen requisitos formales relativos al formato que deberá tener una queja. No obstante, una buena queja constará de:

Una carta adjunta indicando que la queja se presenta por el procedimiento 1503. La carta también deberá incluir un resumen de las alegaciones realizadas, y una declaración de intenciones estableciendo los motivos por los ha presentado la queja.

El texto de la queja, describiendo de forma detallada el patrón consistente de violaciones graves de los derechos humanos

* Anexos que contengan las mejores pruebas documentales disponibles de las alegaciones (por ejemplo declaraciones de testigos, declaraciones de las víctimas, informes médicos, etc).

3. Dónde enviar la queja

Las quejas por escrito se deberán enviar a la:

Sección de servicios de asistencia
Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos
Naciones Unidas
1211 Ginebra 10
Suiza

Tlf.: 00 41 22 917 90 00
Fax: 00 41 22 917 90 11

Para más información, incluyendo el texto revisado de la resolución 1503, visite la página web del procedimiento 1503 revisado de la ONU

ANEXOS

LISTADO DE CONVENIOS DE LA OIT PERTINENTES

27/06/1939 Convenio No. 0065, Registro Auténtico 1939
Sanciones por incumplimiento de los contratos de trabajo.

28/06/1951 Convenio No. 0006, Registro Oficial No. 0850
Convención sobre prerrogativa e inmunidades de los organismos especializados y anexos a esta convencion relativo a la OIT.

29/12/1953 Resolución Legislativa No. 0001, Registro Oficial No. 0401
Aprueba y ratifica los Convenios no. 26 sobre el establecimiento de métodos para la fijacion de salarios mínimos; y no. 29 relacionado con el trabajo forzoso y obligatorio.

25/11/1954 Resolución Legislativa No. 0000, Registro Oficial No. 0675
Aprobación del Decreto Ejecutivo 896, Registro Oficial 675 del 25 de noviembre de 1954, que ratifica el convenio no. 095 de la oit, sobre protección del salario.

25/11/1954 Decreto Ejecutivo No. 0896 , Registro Oficial No. 0675
Ratifica los siguientes convenios de la OIT Nro. 26 relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Nro. 29 relativo al trabajo forzoso u obligatorio. Nro. 45 relativo al trabajo de mujeres en minas. Nro.95 relativo a la protección del salario.

25/11/1954 Decreto Ejecutivo No. 0304 , Registro Oficial No. 0675
Ratifica los siguientes convenios sobre derechos políticos de la mujer. Enmienda de la constitucion de la OIT. Protocolo anexo al Codigo Sanitario Panamericano. Instrumentos de ratificación.

07/02/1957 Convenio No. 0001, Registro Oficial No. 0130
Acuerdo para asistencia técnica entre las naciones unidas y la OIT. para la agricultura y otros con el gobierno del ecuador.

03/05/1957 Decreto Ejecutivo No. 0032 , Registro Oficial No. 0177
Convenio no. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.

30/04/1957 Decreto Legislativo No. 0000, Registro Oficial No. 0199
Ratifica los Convenios nro. 87 sobre libertad sindical, firmado en San Francisco el 9 de julio de 1948; no. 104 relativo a la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo; no. 65 relativo a las sanciones penales contra los trabajadores indígenas por incumplimiento del contrato de trabajo; y, no. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindical

19/08/1959 Convenio No. 0098, Registro Oficial No. 0923
Convenio nro. 98 relativo a la aplicación de los principios de derechos de sindicación y de negocación colectiva.

19/08/1961 Resolución Legislativa No. 0000 , Registro Oficial No. 0293
Aprueba el Convenio no. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.

19/08/1961 Resolución Legislativa No. 0000, Registro Oficial No. 0293
Aprueba los Convenios de la OIT: no. 2 relativo al desempleo, no. 24 relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores; no. 35 relativo al seguro obligatorio de vejez; no. 37 relativo al seguro obligatorio de invalidez de asalariados; no. 39 relativo al seguro obligatorio de muerte de asalariados; no. 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social; y no. 103 relativo a la protección del trabajador

12/12/1961 Decreto Ejecutivo No. 0093, Registro Oficial No. 0029
Ratifica los Convenios de la OIT: no. 2 relativo al desempleo; no. 24 relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores; no. 35 relativo al seguro obligatorio de vejez de los asalariados; no. 37 relativo al seguro obligatorio de invalidez de los asalariados; no. 39 relativo al seguro de muerte de los asalariados; no. 102 relativo a la norma mínima de seguridad social; no. 103 relativo a la protección del trabajador

12/12/1961 Convenio No. 0102, Registro Oficial No. 0029
Relativo a las normas minímas de seguridad social.

17/05/1962 Convenio No. 0002, Registro Oficial No. 0159
Convenio nro. 2 de la conferencia general de la OIT relativo al desempleo.

17/05/1962 Convenio No. 0105, Registro Oficial No. 0159
Convenio nro. 105 relativo a la abolición del trabajo forzoso.

17/05/1962 Convenio No. 0103, Registro Oficial No. 0159
Convenio nro. 103 relativo a la proteccion de la maternidad.

17/05/1962 Convenio No. 0039, Registro Oficial No. 0159
Convenio nro. 39 relativo al seguro obligatorio de muerte de los asalariados en las empresas industriales y comerciales. En las profesiones liberales. En el trabajo a domicilio y en el servicio domestico.

17/05/1962 Convenio No. 0037, Registro Oficial No. 0159
Convenio nro. 37 relativo al seguro obligatorio de invalidez de los asalariados en las empresas industriales y comerciales. En las profesiones liberales. En el trabajo a domicilio y en el servicio domestico.

17/05/1962 Convenio No. 0035, Registro Oficial No. 0159
Convenio nro. 35 relativo al seguro obligatorio de la vejez de los asalariados de las empresas industriales y comerciales. En las profesiones liberales y en el servicio domestico.

17/05/1962 Convenio No. 0024, Registro Oficial No. 0159
Convenio nro. 24 relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria el comercio y del servicio domestico.

30/07/1962 Convenio No. 0111, Registro Oficial No. 0219
Texto del Convenio no. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y desocupación.

29/03/1967 Convenio No. 0000, Registro Oficial No. 0094
Convenio entre el gobierno nacional, la mision andina, la OIT y la federación de sindicatos de la Republica Federal de Alemania.

29/05/1967 Convenio No. 0483, Registro Oficial No. 0135
Aprobación ratificación y confirmación del convenio nro. 87 relativo a la libertad sindical.

10/10/1968 Resolución Legislativa No. 0000, Registro Oficial No. 0028
Ratifica los Convenios de la OIT: no. 112 sobre edad mínima de admisión al trabajo de pescadores; no. 113 sobre el examen medico de los pescadores; no. 116 sobre revisión parcial de los convenios de la OIT; no. 120 sobre higiene en el comercio y oficinas; no. 123 sobre edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas; no. 124 sobre examen medico para empleo subterráneo en las mimas.

22/01/1969 Decreto Ejecutivo No. 0036, Registro Oficial No. 0099
Ratifica los Convenios de Organizacion Internacional del Trabajo aprobados por el Senado el 2 de octubre de 1968. No. 11 relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas; no. 112 sobre la edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores; no. 113 sobre el examen médico de los pescadores; no. 116 sobre la revisión parcial de los convenios adoptados por la OIT.

22/01/1969 Convenio No. 0112, Registro Oficial No. 0099
Convenio nro. 112, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo de pescadores.

22/01/1969 Convenio No. 0116, Registro Oficial No. 0099
Convenio nro. 116, relativo al procedimiento de revision de convenios de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, aprobados.

22/01/1969 Convenio No. 0123, Registro Oficial No. 0099
Convenio nro. 123, relativo a la edad mínima de admisión al trabajo en las minas.

22/01/1969 Convenio No. 0124, Registro Oficial No. 0099
Convenio nro. 124, relativo al examen medico de menores para el empleo de trabajo en minas.

22/01/1969 Convenio No. 0127, Registro Oficial No. 0099
Convenio nro. 127, relativo al peso máximo que puede transportar un trabajador.

22/01/1969 Decreto Ejecutivo No. 0036, Registro Oficial No. 0099
Convenio nro. 120 relativo a higiene en el comercio y oficinas.

22/01/1969 Decreto Ejecutivo No. 0036, Registro Oficial No. 0099
Convenio nro. 11, relativo a derechos de asociación de trabajadores agrícolas.

23/06/1969 Decreto Ejecutivo No. 1183 , Registro Oficial No. 0206
Ratifica los Convenios de la OIT: no. 86 sobre los contratos de trabajo para los trabajadores indigenas; no. 101 sobre vacaciones pagadas en la agricultura; no. 104 sobre la abolición de las sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo de indígenas; no. 106 sobre el descanso semanal; no. 107 sobre las poblaciones indígenas; no. 110 sobre las condiciones de empleo de los trabajadores

30/10/1970 Decreto Supremo No. 0739, Registro Oficial No. 0091
Ratifica el Convenio no. 131 de la OIT relativo a los métodos para la fijacion de salarios mínimos y esta conferencia fue presidida por el ministro de previsión social y trabajo.

17/03/1971 Convenio No. 0131, Registro Oficial No. 0183
Texto del Convenio 131 sobre fijación de salarios mínimos.

08/05/1972 Convenio No. 0106, Registro Oficial No. 0056
Texto del Convenio no. 106 relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas.

08/05/1972 Convenio No. 0104, Registro Oficial No. 0056
Texto del Convenio no. 104 relativo a la abolición de las sanciones penales por inclumplimiento del contrato de trabajo por parte de los trabajadores indígenas.

08/05/1972 Convenio No. 0101, Registro Oficial No. 0056
Texto del Convenio no. 101 relativo a las vacaciones pagadas a la agricultura.

10/05/1972 Convenio No. 0115, Registro Oficial No. 0058
Texto del Convenio no. 115 relativo a la protección de los trabajadores contra radiaciones ionizantes.

10/05/1972 Convenio No. 0107, Registro Oficial No. 0058
Texto del Convenio no. 107 relativo a la protección e integración de las poblaciones indígenas y semitribuales y tribuales en los países independientes.

11/05/1972 Convenio No. 0117, Registro Oficial No. 0059
Texto del Convenio no. 117 relativo a las normas y objetivos basicos de la politica social.

12/05/1972 Convenio No. 0110, Registro Oficial No. 0060
Texto del Convenio no. 110 relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.

16/05/1972 Convenio No. 0086, Registro Oficial No. 0062
Texto del Convenio no. 86 relativo a la duracion maxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indigenas.

17/05/1972 Convenio No. 0118, Registro Oficial No. 0063
Texto del Convenio no. 118 relativo a la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en materia de seguridad social.

17/05/1972 Convenio No. 0119, Registro Oficial No. 0063
Texto del Convenio no. 119 relativo a la protección de maquinarias.

10/10/1972 Decreto Supremo No. 1081, Registro Oficial No. 0161
Ratifica el Convenio sobre la política de empleo adoptado por la conferencia de la organización del trabajo, OIT.

27/11/1974 Decreto Supremo No. 1180, Registro Oficial No. 0690
Normas relativas a los Convenios internacionales del trabajo nos. 112 y 113 ratificados por el ecuador sobre edad mínima y condiciones de empleo y de salud de los trabajadores dedicados a labores de pesca.

27/11/1974 Decreto Supremo No. 1179, Registro Oficial No. 0690
Normas relativas a los Convenios internacionales del trabajo nos. 123 y 124 ratificados por el ecuador sobre la edad mínima y examen medico de los menores empleados en trabajos subterráneos.

27/11/1974 Decreto Supremo No. 1178, Registro Oficial No. 0690
Normas relativas al Convenio internacional del trabajo no. 127 ratificado por el ecuador sobre prohibición del transporte manual de bultos cuyo peso en carga sea superior a 175 libras en cualquier lugar de trabajo.

24/03/1975 Decreto Supremo No. 0206, Registro Oficial No. 0768
Ratifica el Convenio no. 139 relativo a la prevención y el control de sus riesgos profesionales causados por sustancias o agentes cancerigenos.

24/03/1975 Decreto Supremo No. 0205, Registro Oficial No. 0768
Ratifica el Convenio no. 136 relativo a la protección contra riesgos por intoxicación por el benceno.

11/06/1975 Decreto Supremo No. 0449, Registro Oficial No. 0822
Ratifica el convenio numero 88 de la OIT relativo a la organización del servicio del empleo.

11/06/1975 Decreto Supremo No. 0448, Registro Oficial No. 0822
Ratifica el Convenio numero 81 de la OIT relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

11/06/1975 Decreto Supremo No. 0447, Registro Oficial No. 0822
Ratifica el Convenio 78 de la oit relativo al examen médico de aptitud para el empleo de menores de trabajos no industriales.

18/06/1975 **Decreto Supremo No. 0473, Registro Oficial No. 0827**
Ratifica el Convenio 77 de la OIT sobre examen médico de aptitud para empleo de menores en la industria.

25/06/1975 **Convenio No. 0088, Registro Oficial No. 0832**
Texto del Convenio no. 88 relativo a la organización del servicio del empleo.

26/06/1975 **Convenio No. 0081, Registro Oficial No. 0833**
Texto del Convenio no. 81 relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio.

02/07/1975 **Convenio No. 0077, Registro Oficial No. 0837**
Texto del Convenio no. 77 relativo al examen médico de aptitud para el empleo de los menores en la industria.

03/07/1975 **Convenio No. 0078, Registro Oficial No. 0838**
Texto del Convenio no. 78 relativo al examen medico de aptitud para el empleo de los menores en trabajos no industriales.

21/07/1977 **Decreto Supremo No. 1627 , Registro Oficial No. 0384**
Ratifica el Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social.

21/07/1977 **Decreto Supremo No. 1626, Registro Oficial No. 0384**
Ratifica el Convenio 142 sobre orientación profesional y formación profesional.

15/02/1978 **Decreto Supremo No. 2214, Registro Oficial No. 0526**
Ratifica el Convenio no. 130 relativo a la asistencia médica y a las prestaciones monetarias de enfermedad.

15/02/1978 **Decreto Supremo No. 2213, Registro Oficial No. 0526**
Ratifica el Convenio no. 121 relativo a las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

15/02/1978 **Decreto Supremo No. 2212 , Registro Oficial No. 0526**
Ratifica el Convenio no. 97 sobre trabajadores migrantes.

16/02/1978 **Decreto Supremo No. 2218, Registro Oficial No. 0527**
Ratifica el Convenio 128 sobre retiro de pensiones de invalidez y sobrevivientes.

16/02/1978 **Decreto Supremo No. 2217, Registro Oficial No. 0527**
Ratifica el Convenio 114 relativo al contrato de enrolamiento de pescadores.

17/05/1978 Convenio No. 0097, Registro Oficial No. 0588
Texto del Convenio no. 97 relativo a los trabajadores migrantes.

18/05/1978 Convenio No. 0114, Registro Oficial No. 0589
Texto del Convenio no. 114 relativo al contrato de enrolamiento de pescadores.

22/05/1978 Decreto Supremo No. 2478 , Registro Oficial No. 0591
Ratifica el Convenio nro. 149 relativo al empleo y condicion de trabajo y de vida del personal de enfermería.

22/05/1978 Decreto Supremo No. 2477, Registro Oficial No. 0591
Ratifica el Convenio no. 148 sobre protección de los trabajadores contra los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo.

23/05/1978 Convenio No. 0121, Registro Oficial No. 0592
Texto del Convenio 121 sobre prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

25/05/1978 Convenio No. 0130, Registro Oficial No. 0593
Texto del Convenio no. 130 relativo a la asistencia medica y las prestaciones monetarias de enfermedad suscrito en la OIT ginebra en 1969.

31/05/1978 Convenio No. 0128, Registro Oficial No. 0597
Texto del Convenio no. 128 relativo a prestaciones de invalidez vejez y a sobrevivientes.

19/07/1978 Convenio No. 0122, Registro Oficial No. 0632
Texto del Convenio no. 122 sobre la política del empleo.

20/07/1978 Convenio No. 0139, Registro Oficial No. 0633
Texto del Convenio no. 139 sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las substancias o agentes cancerígenos.

20/07/1978 Convenio No. 0136, Registro Oficial No. 0633
Texto del Convenio no. 136 sobre riesgos de intoxicación por el benceno.

21/07/1978 Convenio No. 0141, Registro Oficial No. 0634
Texto del Convenio no. 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico social.

25/07/1978 Convenio No. 0142, Registro Oficial No. 0635
Texto del Convenio no. 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos.

22/08/1978 Convenio No. 0148, Registro Oficial No. 0654
Texto del Convenio no. 148 sobre protección a los trabajadores contra la contaminación del aire y vibraciones.

24/08/1978 Convenio No. 0149, Registro Oficial No. 0656
Texto del Convenio no. 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería.

11/04/1979 Decreto Supremo No. 3368, Registro Oficial No. 0811
Ratifica el Convenio 144 sobre consultas tripartitas para promover la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

21/08/1987 Resolución Legislativa No. 0000, Registro Oficial No. 0754
Aprueba el Convenio 159 de la OIT relativo a la readaptación profesional y al empleo de personas invalidas, suscrito en ginebra el 20 de junio de 1983.

25/08/1987 Resolución Legislativa No. 0000, Registro Oficial No. 0756
Aprueba los Convenios nos. 152 y 153 sobre la seguridad e higiene en los trabajos portuarios, la duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carreteras y el convenio 210 que contiene la recomendación sobre los trabajadores de edad. Adoptados por las reuniones de la OIT en 1979 y 1980.

18/04/1988 Decreto Ejecutivo No. 3869, Registro Oficial No. 0916
Ratifica el Convenio sobre la readaptación y el empleo de personas invalidas. Convenio 159 de la oit.

05/07/1988 Acuerdo Ministerial 0211 , Registro Oficial No. 0971
Texto del convenio 159 de la OIT, sobre readaptación y el empleo de personas invalidas, ratificado por el Congreso.

18/07/1988 Acuerdo Ministerial 0210, Registro Oficial No. 0980
Texto de los Convenios nos. 152 y 153 sobre seguridad e higiene en los trabajos portuarios, 1979; la duración del trabajo y periodos de descanso en los transportes por carretera, 1979; y la recomendación sobre los trabajadores de edad, suscritos el 25 y 27 de junio de 1979 y 23 de junio de 1980.

24/04/1998 Resolución Legislativa No. 0000, Registro Oficial No. 0304
Aprueba el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, suscrito por el Ecuador en Ginebra, en junio de 1989, durante la 76 Conferencia Internacional del Trabajo.

06/05/1998 Decreto Ejecutivo No. 1387, Registro Oficial No. 0311
Ratifica el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

07/06/1999 Convenio No. 0000, Registro Oficial No. 0206
Texto del Convenio 169 de la OIT, sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes.

05/07/2000 Decreto Ejecutivo No. 0535, Registro Oficial No. 0113
Ratificación del Convenio OIT 138. Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo.

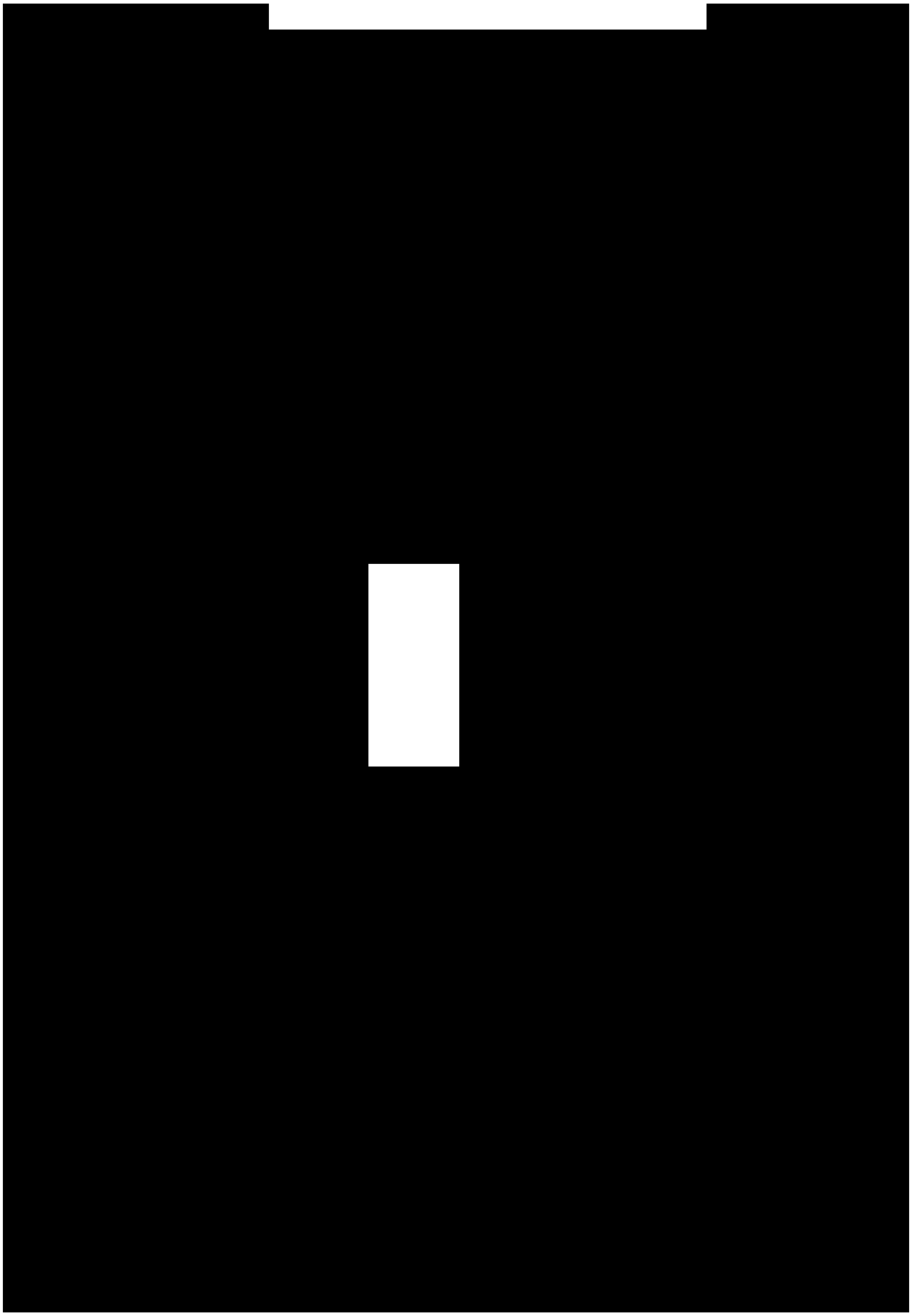
05/07/2000 Decreto Ejecutivo No. 0536, Registro Oficial No. 0113
Ratificación del Convenio OIT 182. Convenio sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

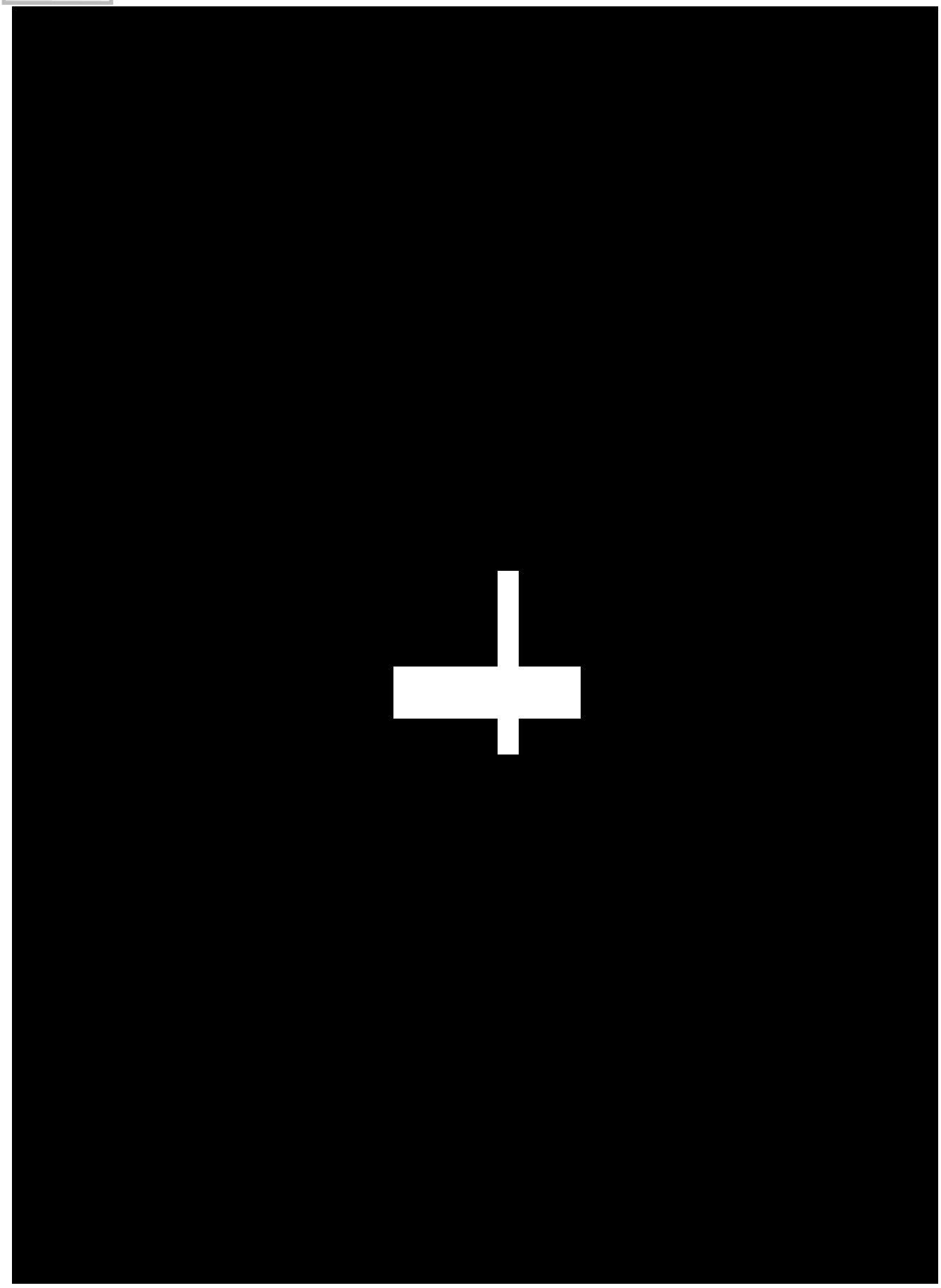
29/06/2004 Convenio No. 0182, Registro Oficial No. 0366
Texto del Convenio de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

21/07/2004 Convenio No. 0138, Registro Oficial No. 0382
Texto del Convenio 138 sobre edad mínima de admisión a empleo, originado de la conferencia internacional del trabajo, OIT.

LEXIS S.A. - Silec, Sistema Integrado de Legislación Ecuatoriana

IMÁGENES DEL REGISTRO OFICIAL





LEXIS S.A. - Silec, Sistema Integrado de Legislación Ecuatoriana

LEXIS S.A. - Silec, Sistema Integrado de Legislación Ecuatoriana

El Congreso Nacional del Ecuador

CONSIDERANDO

Que nuevas e innovadoras formas de contratación han surgido en los sistemas laborales del mundo como alternativas a otras tradicionalmente existentes en las legislaciones que regulan el ámbito laboral;

Que la Constitución Política de la República, en su artículo 23 numerales 17 y 18, dispone que el Estado reconozca y garantice la libertad de trabajo y de contratación con sujeción a la ley y, en su artículo 35, garantiza y señala que el trabajo es un derecho y un deber social; además, en su numeral 11, dispone la solidaridad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario;

Que la intermediación laboral para la contratación de personal y la tercerización de servicios, se han incrementado notoriamente sin un marco legal adaptado a sus especiales particularidades, lo que hace necesario el establecimiento de una normativa apropiada, que vele por el cumplimiento de las obligaciones de las partes, evitando su ambigüedad e informalidad; y,
En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA AL CODIGO DEL TRABAJO, MEDIANTE LA CUAL SE REGULA LA ACTIVIDAD DE INTERMEDIACION LABORAL Y LA DE TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art.1.- Al final del TITULO III y luego del artículo 346 del Código del Trabajo, incorpórese el siguiente Capítulo:

CAPITULO ...

DE LA INTERMEDIACION LABORAL Y DE LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

Art. ...- Definiciones.-

a) Intermediación Laboral.- Se denomina intermediación laboral a aquella actividad consistente en emplear trabajadores

con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, natural o jurídica, llamada usuaria, que determina sus tareas y supervisa su ejecución; y,

b) Tercerización de Servicios Complementarios.- Se denomina tercerización de servicios complementarios, aquella que realiza una persona jurídica constituida

de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, para la ejecución de actividades complementarias al proceso productivo de otra empresa. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa tercerizadora de servicios complementarios y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución Política de la República y la ley.

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

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

Art. ...- Requisitos para la autorización de funcionamiento.- Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

a) Presentar el certificado de existencia legal otorgado por la Superintendencia de Compañías;

b) Presentar copia certificada de la escritura de constitución de la compañía, debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley y cuyo objeto social será única y exclusivamente la intermediación laboral o la tercerización de servicios complementarios; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario;

c) Entregar copia notarizada del registro único de contribuyentes (RUC);

d) Copia certificada del nombramiento del representante legal, debidamente registrado;

e) Documento original del IESS o copia certificada que acredite la titularidad de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,

f) Disponer de infraestructura física y de estructura organizacional, admin-

istrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social.
Lo relativo al literal f), deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, sin perjuicio que para el efecto dicte un reglamento.

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

a) Entregar copia notarizada del registro único de contribuyentes (RUC);

b) Copia notarizada de la cédula de ciudadanía que acredite su nacionalidad ecuatoriana;

c) Certificado otorgado por el IESS de ser titular de un número patronal, y de no encontrarse en mora en el cumplimiento de obligaciones; y,

d) Copia certificada de una declaración jurada rendida ante notario público, que acredite que se dedica a la intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción o agrícola, y de su garantía personal y pecuniaria para el cumplimiento de sus obligaciones patronales, sin perjuicio de la solidaridad patronal del beneficiario directo de los servicios de los trabajadores, conforme el formato proporcionado por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Las personas naturales que realicen actividades de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios en los sectores de la construcción y agrícola, se someterán a todas las disposiciones de esta Ley, excepto las atinentes a las personas jurídicas en cuanto al capital social y requisitos para su funcionamiento como tales, fijados en esta Ley.

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

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

Sin embargo, en cualquier tiempo y previo el procedimiento administrativo que corresponda y asegurando los mecanismos del debido proceso, el Ministerio de

Trabajo y Empleo podrá aplicar las sanciones previstas en esta Ley si incurren en las infracciones determinadas en la misma.

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

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

a) Un contrato mercantil de intermediación laboral celebrado por escrito entre la empresa de intermediación laboral y la usuaria, que puede ser esta última una persona natural o jurídica, cuyo objeto sea poner a disposición a trabajadores para prestar sus servicios en la usuaria, a cuyo poder de dirección quedarán sometidos aquellos; y,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El porcentaje señalado no se aplicará en el caso de iniciación de un primer período de actividades en usuarias nuevas, período que no podrá exceder de doscientos setenta días contado desde la fecha de inscripción en el Registro Mercantil en el caso de personas jurídicas y, de suscripción del primer contrato de trabajo en el caso de personas naturales, cualquiera sea la modalidad de éste; y, tampoco se aplicará en el caso de instituciones del Estado, actividades agrícolas y actividades productivas que estén sujetas a una o varias cosechas anuales de materia prima y la actividad de la construcción. En las actividades agrícolas y de la construcción, no podrán ser objeto de intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios los puestos de trabajo de los trabajadores que a la fecha de expedición de esta Ley, gozan de contratos por tiempo indefinido o labores de naturaleza estable o permanente y los de confianza comprendidos en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Art. ...- Casos en los que se prohíbe contratar a través de intermediación laboral.- Ninguna persona natural o jurídica podrá recurrir a la contratación de empresas de intermediación laboral en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga, declarada conforme a los artículos 497 y 505 del Código del Trabajo;

b) Para la realización de trabajos que, por su especial peligrosidad para la salud y seguridad, requieran de destrezas y capacitación especiales, cuando en la usuaria no exista el reglamento de higiene y seguridad aprobado por la dependencia correspondiente del Ministerio de Trabajo y Empleo;

c) Para contratar como intermediado a quien se encuentre en actual relación de dependencia, prestando servicios como trabajador estable y permanente, si para contratarlo como intermediado, éste fuere desvinculado por cualquier medio;

d) Para rotar trabajadores entre compañías intermediarias que presten servicios de intermediación laboral a una usuaria, salvo que la usuaria terminare la relación contractual mercantil con la intermediaria y optare por contratar con otra empresa intermediaria, manteniendo a los mismos trabajadores; y,

e) Para desempeñar las funciones determinadas en el artículo 36 del Código del Trabajo.

Art. ...- Derechos de los trabajadores frente a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los convenios de la OIT, ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador intermediado o contractualmente involucrado en la tercerización de servicios complementarios sea contratado directamente por la usuaria bajo cualquier modalidad contractual.

Art. ...- Prohibiciones y obligaciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y será nulo todo pacto y toda cláusula o estipulación que obligue al trabajador a pagar a la empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios o a la usuaria, cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Se prohíbe que la intermediaria laboral ofrezca u otorgue créditos a la usuaria por cualquier concepto.

La empresa intermediaria tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, y que no podrá ser inferior en ningún caso a lo señalado por la ley, comisiones sectoriales o cualquier otra norma jurídica. Esto deberá acreditarse mediante la entrega mensual de la empresa intermediaria a la usuaria, de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito que posibilitará el pago de la respectiva factura de la usuaria a la empresa intermediaria.

Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, en su condición de empleador, tienen la obligación de hacer cumplir todos los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República, convenios internacionales ratificados por el Ecuador, Código del Trabajo, Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, así como las que entren en vigencia con posterioridad a la firma del contrato. Las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios están obligadas a presentar anualmente o cuando lo requiera el Ministerio de Trabajo y Empleo los informes estadísticos que éste solicite, relacionados con la oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración.

La intermediaria laboral, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar a aquella la calidad del servicio y el cabal cumplimiento del mismo, especialmente el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador intermediado y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. ...- Infracciones de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios y sanciones.- Sin perjuicio de las demás infracciones y sanciones determinadas en la ley, y para los efectos contemplados en el presente Capítulo, se consideran las siguientes infracciones y sanciones respecto de las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios:

1) Infracción leve:

No entregar la documentación o información de las intermediarias o tercerizadoras ante el requerimiento del Ministerio de Trabajo y Empleo, que tenga relación con controles periódicos o por denuncias.

2) Infracciones graves:

a) El incumplimiento del contrato de trabajo suscrito con el trabajador;

b) El incumplimiento del contrato mercantil de intermediación laboral suscrito por la intermediaria laboral con la usuaria;

c) No incluir en la publicidad o promoción de sus actividades y ofertas de empleo o de servicios, en cualquier medio impreso, audiovisual o de radiodifusión y, en general, en cualquier forma o medio de difusión, su denominación y su identificación como empresa de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, así como el número de autorización y registro otorgado por el Ministerio de Trabajo y Empleo;

d) No formalizar por escrito los contratos de trabajo, el contrato mercantil de intermediación laboral o el contrato de tercerización de servicios complementarios;

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad, honorario o estipendio a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, colocación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación;

f) Incumplir lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del undécimo artículo innumerado de este Capítulo;

g) No entregar al trabajador copia del contrato celebrado con éste y copia del instrumento que acredite el valor cobrado por la intermediaria a la usuaria en concepto de remuneración; y,

h) No registrar los contratos de trabajo ante el inspector del trabajo de la jurisdicción o ante el juez competente.

3) Infracciones muy graves:

a) Prestar servicios de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios sin contar con la autorización otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo o cuando aquella se encontrare vencida, sin perjuicio de aquellas acciones que corresponden adoptar a la Superintendencia de Compañías por incumplimiento del objeto social.

Es también infracción muy grave, el hecho de no renovar la referida autorización cuando ésta venciere durante la ejecución del contrato. El Ministerio de Trabajo y Empleo, una vez recibida la solicitud de renovación se pronunciará en el término máximo de quince días. De no pronunciarse no será aplicable esta disposición como infracción muy grave y tampoco se entenderá como renovada la autorización;

b) Realizar actividades al margen de su objeto social exclusivo de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios;

c) Pagar al trabajador intermediado, por concepto de su remuneración, una cantidad menor al valor cobrado a la usuaria por tal concepto;

d) No depositar en el IESS lo que le corresponde al trabajador intermediado en concepto de aportes, fondo de reserva y demás obligaciones;

e) Celebrar contratos de trabajo al margen de las regulaciones o para actividades no previstas en la presente Ley; y,

f) Simular por cualquier medio o artificio, ser intermediario laboral, por si mismo o en representación de un tercero, sin perjuicio de las acciones penales a que hubiere lugar en su contra.

Las infracciones serán sancionadas mediante resolución motivada, expedida por los directores regionales del trabajo o inspectores del trabajo en las jurisdicciones donde no existan directores regionales del trabajo.
La falta leve se sancionará con multa de una remuneración básica mínima unificada.

La reincidencia en la infracción leve dentro de un período de un año, determinará que sea calificada en la categoría inmediatamente superior y que se impongan las sanciones correspondientes a esta última;

Las infracciones graves, serán sancionadas con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, por cada infracción. La reincidencia en el lapso de un año en el cometimiento de infracciones graves, será sancionada con la revocatoria de la autorización.

Las infracciones muy graves serán sancionadas con la revocatoria definitiva de la autorización y registro concedidos.

Además, en el caso de la infracción determinada en el literal f) del numeral 3 de este artículo, se impondrá una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas por cada trabajador contratado en la forma prevista en dicha norma.

Las Direcciones Regionales del Trabajo llevarán un registro de las infracciones que se cometan, de las reincidencias en las que se incurra y de las sanciones que se impongan. Dicho registro estará a disposición del público en general, incluso a través de los medios de comunicación virtual de los que disponga el Ministerio de Trabajo y Empleo.

El representante legal o mandatario de una empresa a la que se le haya revocado la autorización de funcionamiento, no podrá ejercer la representación legal o mandato

en otra empresa de intermediación laboral, tercerización de servicios complementarios ni agencia privada de colocación, ni podrá ejercer tales actividades como persona natural por el lapso de dos años.

Las sanciones establecidas en este artículo, se las impondrá sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar en caso de existir dolo.

Art. ...- Facultades de la usuaria.- La usuaria de servicios de intermediación laboral ejercerá las facultades de determinar las tareas y supervisar su ejecución por parte del trabajador intermediado, lo cual no implica dependencia laboral. La facultad disciplinaria corresponderá a la intermediaria, de acuerdo con lo señalado en éste Código y previo pedido motivado de la usuaria.

Art. ...- Obligaciones de la usuaria.- La usuaria y las empresas de intermediación laboral o de tercerización de servicios complementarios, con las que contraten, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar las medidas e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

La usuaria está obligada a entregar a la empresa de intermediación los reglamentos: interno del trabajo; y, de higiene y seguridad, aprobados por las Direcciones Regionales del Trabajo, a la firma del contrato mercantil, al amparo de lo señalado en los artículos 64 y 434 del Código del Trabajo.

En el contrato mercantil que celebren la intermediaria y la usuaria, esta última deberá garantizar en forma suficiente a la intermediaria el pago por los servicios de intermediación laboral acordados.

Art. ...- Derechos de los trabajadores respecto de la usuaria.- A más de los derechos consagrados en la Constitución Política de la República y en la ley, los trabajadores que presten sus servicios bajo la modalidad de intermediación laboral, podrán presentar a la usuaria, las reclamaciones relacionadas con las condiciones de ejecución de su actividad laboral, debiendo hacerlo también a la intermediaria.

Los trabajadores intermediados, durante el desempeño de sus labores, tendrán derecho a hacer uso de los medios de transporte así como de las instalaciones y servicios con los que cuente la usuaria tales como comedores, atención médica y otros que se encuentren a disposición de los demás trabajadores de la usuaria, en las mismas condiciones.

Art. ...- Infracciones de la usuaria y sanciones.- Se prohíbe contratar con intermediarias laborales que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento. El Ministerio de Trabajo y Empleo proveerá a las empresas intermediarias de los certi-

ficados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será obligatoriamente habilitante para la celebración de los contratos. En el contrato mercantil que se celebre entre la usuaria y la intermediaria, esta última deberá declarar que no está prohibida de contratar bajo sanción de indemnización que deberá estipularse en el contrato.

El Ministerio de Trabajo y Empleo publicará mensualmente, a través de los medios de comunicación virtuales de los que disponga y, periódicamente en el Registro Oficial, la lista de las intermediarias cuyas autorizaciones de funcionamiento se encuentren vigentes.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona natural o jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de la intermediación laboral, asumirá a los trabajadores como su personal subordinado de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo; y, se le impondrá una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas. Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro previsto en el artículo innumerado decimosegundo de este Capítulo. En los lugares donde no haya Direcciones Regionales, los inspectores de trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la información a las Direcciones Regionales de Trabajo de la respectiva jurisdicción para que se impongan las respectivas sanciones.

Quien para la ejecución de los contratos destinados a la realización de actividades y trabajos considerados peligrosos, no dotare de las medidas e instrumentos de protección para la seguridad y la salud del trabajador que se determinan en los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador y en el Código del Trabajo, o en su respectivo reglamento de seguridad, salud ocupacional e higiene del trabajo, será sancionada con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Si quien suscribe el contrato con una persona, natural o jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de la intermediación laboral, es alguna de las instituciones del Estado o una de las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación total o mayoritaria de recursos públicos, quienes a su nombre suscriban ese contrato serán procesados por el Ministerio Público de oficio o por denuncia, para que éste inicie la investigación respectiva. El Procurador General del Estado estará obligado a presentar acusación particular en estos casos y de establecerse sanciones, iniciará los respectivos procesos de repetición que establece la Constitución Política de la República; y, la Contraloría General del Estado, como máximo ente de control de los recursos públicos, realizará las acciones de control, investigaciones y establecimiento de responsabilidades que de acuerdo con la ley le corresponde.

Los trabajadores que en el sector público sean contratados violando estas disposiciones, serán asumidos como trabajadores a título personal, directos y dependientes del funcionario que contrató a la intermediaria, sin que la institución del Estado o la entidad de derecho privado en la cual las instituciones del Estado tienen participación total o mayoritaria de recursos públicos, pueda hacerse cargo de ellos, ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario.

Art. ...- Prohibición de vinculación entre la usuaria y la empresa de intermediación laboral.- Las empresas de intermediación laboral y las usuarias no pueden entre si, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo. Hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada que determine esta circunstancia, suscrita por los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente.

Cuando se presuma la existencia de vinculación, el Ministerio de Trabajo y Empleo solicitará toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establece vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determinen que el usuario y la compañía intermediaria, sus socios o accionistas, comparten societariamente intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona natural o jurídica, vinculada para el ejercicio de la intermediación laboral, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas. Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro antes mencionado. En los lugares donde no haya Direcciones Regionales, los inspectores del trabajo una vez conocida la infracción, remitirán en el término de 48 horas, la información a las Direcciones Regionales de Trabajo de la respectiva jurisdicción para la imposición de las respectivas sanciones. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la intermediaria quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que la institución del Estado o la entidad de derecho privado en la cual las instituciones del Estado tiene participación total o mayoritaria de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Prohíbese que dignatarios, autoridades, funcionarios, servidores o trabajadores de las instituciones del Estado, o sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, que tengan participaciones o acciones o ejerzan la representación legal o dirección administrativa en una empresa intermediaria, celebren contratos de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios con las instituciones en las que laboren o presten sus servicios o, prevalidos del ejercicio de su función o cargo, ejerzan presiones o influencias para obtener dichas contrataciones a favor propio o de terceros.

Art. ...- Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.- Los trabajadores respecto de la intermediaria laboral y de la usuaria, deberán cumplir con todas las obligaciones y observar las prohibiciones consagradas en la Constitución Política de la República, convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables, considerando la naturaleza de su relación contractual.

Art. ...- Responsabilidad Solidaria.- Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario. Por tanto el trabajador intermediado podrá reclamar sus derechos en forma solidaria a los representantes legales y administradores de la empresa intermediaria y/o de la usuaria, por los derechos que representan y por sus propios derechos.

La usuaria ejercerá el derecho de repetición para recuperar lo asumido o pagado por ésta a nombre de la intermediaria laboral, por efecto de la responsabilidad solidaria.

Art. ...- Fondo de Reserva.- Para el caso de los aportes del fondo de reserva de los trabajadores tercerizados o intermediados, las empresas intermediarias o tercerizadoras de servicios complementarios, se sujetarán al trámite y procedimiento previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

Art. ...- Trabajo de Menores.- Se prohíbe la contratación de menores de 18 años de edad bajo el régimen de intermediación laboral o tercerización de servicios complementarios.".

Art. 2.- A continuación del artículo 557, agréguese el siguiente artículo innumerado:

"Art. … Del servicio de colocación de empleo a través de agencias privadas de colocación.- La colocación de empleo consiste en la actividad mediante la cual una persona natural o jurídica, a través de una agencia privada de colocación, ofrece servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo y poner a disposición de per-

sonas jurídicas o naturales, personas para que sean empleadas como trabajadores directamente por aquellas, sin que la agencia privada de colocaciones de empleo, pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse. Se prohíbe la colocación de la gente de mar a través de agencias privadas, ni éstas podrán recurrir al trabajo infantil ni ofrecerlo.

Las agencias privadas de colocación de empleo están prohibidas de cobrar a las personas que reclutan ningún tipo de honorario, tarifa o estipendio, cualquiera que sea su denominación. Dichas agencias se someterán a los controles e inspecciones por parte de los inspectores de trabajo.

La colocación no implicará ni intermediación laboral ni tercerización de servicios complementarios."

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Los administradores de las compañías, los comisarios y los auditores externos, en los casos en los que corresponda, están obligados a pronunciarse en sus informes cuando la usuaria a la cual se refiere el informe, mantenga trabajadores contratados bajo el régimen de intermediación laboral previsto en esta Ley, acreditando que las empresas de intermediación laboral cuentan con autorización de funcionamiento vigente, otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo. De no contar con tal autorización, están obligados a reportar el hecho al Ministerio de Trabajo y Empleo para los fines de esta Ley.

SEGUNDA.- El Ministerio de Trabajo y Empleo deberá difundir periódicamente a través del Registro Oficial y, mensualmente por los medios de comunicación virtual de los que disponga, las razones sociales de las empresas y los nombres de las personas naturales que según su registro están autorizadas a realizar actividades de intermediación laboral, de tercerización de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación.

TERCERA.- En todo lo que no estuviere previsto en esta Ley, se aplicará de manera complementaria la legislación laboral y de seguridad social en lo concerniente a las relaciones existentes entre las compañías de intermediación laboral, de tercerización de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación y sus trabajadores.

CUARTA.- Los valores o cantidades recaudadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo en concepto de tasas de registro y multas, antes de la promulgación de la presente Ley y las que se recauden con posterioridad a aquello, serán depositadas en una cuenta

especial y serán destinadas para el financiamiento del control y vigilancia permanente de las actividades de intermediación laboral, de tercerización, de servicios complementarios y de agencias privadas de colocación. Con tales recursos se contratarán el número de inspectores de trabajo y abogados que la necesidad institucional la requiera, para dar cumplimiento a lo determinado en la presente Ley y patrocinar gratuitamente a los trabajadores intermediados que requieran de sus servicios.

El Ministerio de Trabajo y Empleo distribuirá a tales inspectores del trabajo y asesores jurídicos para que puedan cubrir las diferentes regiones del país.

QUINTA.- En caso de ser necesario, para el cobro de las multas establecidas en esta Ley, el Ministerio de Trabajo y Empleo ejercerá su facultad coactiva prevista en el artículo 630 del Código del Trabajo.

SEXTA.- Prohíbese que empresas intermediarias vinculadas entre si, contraten con una misma usuaria en un período no menor de un año, empleando a los mismos trabajadores y haciendo que estos roten entre esas intermediarias vinculadas.

Se prohíbe también que tales trabajadores roten entre las intermediarias que simultáneamente prestan servicios para la misma usuaria, si aquello afectare sus derechos consagrados en la Constitución Política de la República, los convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables. De detectarse este hecho o que tales empresas se hallen incursas en la prohibición que se determina afectando los derechos de los trabajadores, serán sancionadas con la revocatoria definitiva e inmediata de la autorización de funcionamiento y los trabajadores intermediados pasarán a depender directamente de la usuaria como trabajadores estables y permanentes.

SEPTIMA.-Los servicios que prestan las personas naturales en el ejercicio de su profesión con título universitario terminal, no se consideran como tercerización de servicios complementarios, sino como prestación de servicios profesionales, sin perjuicio de que puedan ser contratados al amparo de un contrato de trabajo.

OCTAVA.- Las empresas de intermediación laboral deberán contar con un capital social mínimo en numerario de diez mil dólares conforme lo señalado en el literal b) del tercer artículo innumerado del artículo 1 de esta Ley y deberán incrementar anualmente el valor de sus activos en por lo menos el veinte por ciento (20%), hasta completar la cantidad de treinta mil dólares en activos, en el plazo máximo de seis años y ese valor en activos deberá mantenerse y, de disminuirse, la autorización quedará revocada. Se excluye de la obligación de incremento anual a las empresas cuyos activos superen el referido valor a la fecha de promulgación de la presente Ley.

NOVENA.- El Ministerio de Trabajo y Empleo determinará el monto de las tasas de registro de las empresas de intermediación laboral, de las empresas de tercerización de servicios complementarios, de las agencias privadas de colocación de empleo y de las personas naturales que realicen intermediación laboral en los sectores agrícola y de la construcción.

DECIMA.- En las instituciones, entidades y organismos determinados en los artículos 118 de la Constitución Política de la República y 101 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, para la contratación de personal a través de intermediación laboral o para la contratación con empresas de tercerización de servicios complementarios, se observarán las disposiciones previstas en el Capítulo agregado por la presente Ley.

Los procesos para la contratación serán públicos y se someterán al procedimiento previsto en la ley de la materia.

DECIMA PRIMERA.- En aplicación de las normas y garantías laborales determinadas en el artículo 35 de la Constitución Política de la República, especialmente las previstas en los numerales 3, 4, 6, 8 y 11, y conforme el mandato del artículo 100 del Código del Trabajo, los trabajadores intermediados participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realizó la obra o se prestó el servicio, como parte del proceso de actividad productiva de éstas. El ejercicio de este derecho de los trabajadores intermediados, será reglamentado por el Presidente de la República.

Si las utilidades de la intermediación fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

En el caso de tercerización de servicios complementarios, el pago de utilidades corresponderá a la empresa tercerizadora.

En las entidades de derecho privado en las cuales las instituciones del Estado tienen participación mayoritaria de recursos públicos, ningún trabajador podrá percibir por concepto de utilidades anuales una suma superior al uno punto cinco veces del PIB por habitante del año inmediato anterior. Los excedentes de las utilidades de estas empresas serán irepartibles, no podrán destinarse para el pago de indemnizaciones ni incrementos de sueldos y se destinarán exclusivamente a la ejecución de programas de infraestructura educativa y de salud que demande la población ecuatoriana, en todas las regiones del país, recursos que se canalizarán a través de la Dirección Nacional de Servicios Educativos (DINSE) y el Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE). Para este fin, dichos excedentes serán depositados en la cuenta que mantiene el Fondo de Solidaridad en el Banco Central del Ecuador, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de liquidación de utilidades.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- En el plazo máximo e improrrogable de ciento veinte días, contados a partir de la promulgación de la presente Ley, las empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, deberán adecuar sus estatutos, capital social y actividades a los términos de la presente Ley y la respectiva escritura pública deberá ser inscrita en el Registro Mercantil en el mismo plazo. De no cumplir con este requisito, la autorización de funcionamiento será revocada definitivamente por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

SEGUNDA.- En el plazo máximo e improrrogable de ciento veinte días contados a partir de la promulgación de la presente Ley, las empresas de intermediación laboral y de tercerización de servicios complementarios, deberán adecuar los contratos de trabajo con sus trabajadores a los términos de la presente Ley, respetando los derechos vigentes de los trabajadores. En el mismo plazo se hará igual adecuación en los contratos mercantiles celebrados entre las intermediarias laborales y las usuarias.

TERCERA.- Exceptúese del pago de la tasa de registro para funcionamiento de empresas de intermediación laboral o tercerizadoras en el Ministerio de Trabajo y Empleo, únicamente a aquellas que hayan obtenido su autorización antes de la vigencia de la presente Ley Reformatoria.

CUARTA.- El Ejecutivo deberá reformar el Reglamento para el Funcionamiento de las Oficinas Privadas de Colocación, publicado en el Registro Oficial No. 285 de 27 de marzo de 1998 y adecuarlo a los términos de la presente Ley, señalando las infracciones y sanciones respectivas.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El Ejecutivo dejará inmediatamente sin efecto el Decreto Ejecutivo 2166, publicado en el Registro Oficial No. 442 del 14 de octubre del 2004.

SEGUNDA.- La presente Ley Reformatoria entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada, en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones del Congreso Nacional, a los treinta días del mes de mayo del año dos mil seis.

Dr. Wilfrido Lucero Bolaños
PRESIDENTE

Dr. John Argudo Pesántez
SECRETARIO GENERAL

BIBLIOGRAFÍA

La Investigación de la Normativa fue realizada en las bases de datos de la Compañía Lexis S.A. y las imágenes de los Registros Oficiales son una cortesía de la misma empresa. Entre las normas consultadas son de especial interés las siguientes:

Acuerdo Ministerial 387, publicado en el Registro Oficial 373 de 20 de Julio de 2001, Anticipo de Sueldos en el Ministerio de Salud

Agentes de Comercio y Agentes Viajeros, Decreto Legislativo s/n, publicado en el Registro Oficial 811 de 15 de Febrero de 1947

Bandas de Música Municipales, Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicada en el Registro Oficial 374 de 9 de Mayo de 1968

Codificación 1215, Convención sobre Derechos Políticos de la Mujer, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005

Codificación 1235 Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, publicada en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005

Codificación 1236, Convenio para la Represión de Explotación de la Prostitución, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005

Codificación de la Ley de Defensa Profesional de los Graduados en la Facultad de Pedagogía, Codificación 12, publicada en el Registro Oficial Suplemento 356 de 6 de Noviembre de 1961.

Codificación de la ley de Defensa Profesional de Odontólogos y de Mecánicos Dentales, Codificación 8, publicado en el Registro Oficial Suplemento 356 de 6 de Noviembre de 1961.

Codificación de la Ley sobre Discapacidades, Codificación s/n, publicado en el Registro Oficial 301, 6 de Abril de 2001

Codificación del Código Aeronáutico, Codificación 20, publicado en el Registro Oficial Suplemento 192 de 20 de Enero de 2006.

Codificación del Código de Procedimiento Civil

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

Codificación Ley de Zonas Francas, Codificación 4, publicado en el Registro Oficial 562, 11 de Abril de 2005

Código Civil, Codificación s/n, Registro Oficial Suplemento 104, 20 de Noviembre de 1970

Código de Comercio, Codificación 28, publicado en el Registro Oficial Suplemento 1202, 20 de Agosto de 1960

Código de Ética de la Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos, Acuerdo Ministerial 384, publicado en el Registro Oficial 202 de 16 de Marzo de 1982.

Código de Ética del Periodismo Profesional, Acuerdo Ministerial 1932, publicado en el Registro Oficial 120 de 4 de Febrero de 1980.

Código de Ética Medica, Acuerdo Ministerial 14660, publicado en el Registro Oficial 5 de 17 de Agosto de 1992.

Código de Ética Profesional de los Ingenieros, Decreto Supremo 253, publicado en el Registro Oficial 886 de 10 de Septiembre de 1975.

Código de la Niñez y Adolescencia, Ley 100, Registro Oficial 737, 3 de Enero de 2003

Código Penal, Codificación s/n, publicado en el Registro Oficial Suplemento 147, 22 de Enero de 1971

Constitución Política de la República, Decreto Legislativo s/n, Registro Oficial 1, 11 de Agosto de 1998

Convención de Protección de Derechos de Migrantes: Convenio 1, publicado en el Registro Oficial 133 de 25 de Julio de 2003

Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José, Decreto Supremo 1883, publicado en el Registro Oficial 452, 27 de Octubre de 1977

Convención sobre Eliminación de toda Discriminación Contra la Mujer, Codificación 1238, publicado en el Registro Oficial Suplemento 153 de 25 de Noviembre de 2005

Convenio 087, Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización, publicado en el Registro Oficial 135 de 29 de Mayo de 1967

Convenio 110, Condiciones de Empleo de los Trabajadores de Plantaciones, publicado en el Registro Oficial 60 de 12 de Mayo de 1972

Convenio 117, Normas y Objetivos Básicos de la Política Social, publicado en el Registro Oficial 59 de 11 de Mayo de 1972

Convenio 127, Peso Máximo Que Puede Transportar Un Trabajador, publicado en el Registro Oficial 99 de 22 de Enero de 1969

Convenio 141, Organizaciones de Trabajadores Rurales, publicado en el Registro Oficial 634 de 21 de Julio de 1978

Convenio 159: Readaptación Profesional y Empleo de Personas Invalidas, Acuerdo Ministerial 211, publicado en el Registro Oficial 971 de 5 de Julio de 1988

Convenio 162: Recomendación sobre los Trabajadores de Edad, Acuerdo Ministerial 210, publicado en el Registro Oficial 980 de 18 de Julio de 1988

Convenio 24: Seguro de Enfermedad de los Trabajadores, publicado en el Registro Oficial 159 de 17 de Mayo de 1962

Convenio 98, Relativo al Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, publicado en el Registro Oficial 923 de 19 de Septiembre de 1959

Convenio Constitutivo de Organización Internacional del Trabajo, OIT, Decreto Ejecutivo 742, publicado en el Registro Oficial 924 de 3 de Julio de 1947

Convenio No. 103 Relativo a la protección de la maternidad, Resolución Legislativa s/n, publicada en Registro Oficial 293 de 19 de Agosto de 1961

Decreto Supremo 1366, publicado en el Registro Oficial 308 de 13 de Septiembre de 1971

Decreto Supremo 1502, publicado en el Registro Oficial 327 de 8 de Octubre de 1971.

Decreto Supremo 1817, publicado en el Registro Oficial 371 de 15 de Diciembre de 1971, Huelgas y Paros del Magisterio

Decreto Supremo 20, publicado en el Registro Oficial 5 de 7 de Junio de 1944

Decreto Supremo 682, publicado en el Registro Oficial 334 de 25 de Junio de 1973.

Estatutos del Banco Ecuatoriano de la Vivienda, Resolución de la Superintendencia de Bancos 962, publicado en el Registro Oficial 169, de 19 de abril de 1985

Estatutos del IESS, Codificación s/n, publicado en el Registro Oficial Suplemento 431 de 7 de Mayo de 1990

Horario Mínimo de Atención Al Público de las Instituciones del Sistema Financiero, Resolución de la Superintendencia de Bancos 45, publicado en el Registro Oficial 254 de 10 de febrero de 1998

Información del Pago de Bonificaciones y Utilidades, Acuerdo Ministerial 780, publicado en el Registro Oficial 143 de 17 de diciembre de 1981

Instructivo de Aplicación del Artículo 506 del Código de Trabajo, Acuerdo Ministerial 138, publicado en el Registro Oficial 297 de 22 de Marzo de 2004

Instrumento Andino de Migración Laboral, Decisión del Acuerdo de Cartagena 545, publicada en el Registro Oficial 160 de 2 de Septiembre de 2003

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decisión del Acuerdo de Cartagena 584, publicado en el Registro Oficial Suplemento 461 de 15 de noviembre 2004

Jubilación Especial de la Mujer, Decreto Legislativo 1, publicado en el Registro Oficial 447 de 22 de Agosto de 1968

Ley de Amparo Laboral de la Mujer, Ley s/n, publicado en el Registro Oficial 124, 6 de Febrero de 1997

Ley de Carrera Administrativa de la Función Legislativa, Ley 39, publicado en el Registro Oficial 479, 15 de Julio de 1986

Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional, Ley 94, publicada en el Registro Oficial 501 de 16 de Agosto de 1990.

Ley de Compañías, Codificación s/n, publicado en el Registro Oficial 312, 5 de Noviembre de 1999

Ley de Contadores, Decreto Supremo 1549, publicado en el Registro Oficial 157 de 10 de Noviembre de 1966.

Codificación de la Ley de Defensa del Artesano, Codificación s/n, publicado en el Registro Oficial 71, 23 de Mayo de 1997

Ley de Defensa Profesional de Enfermeras, Decreto Supremo 1552, publicado en el Registro Oficial 158 el 11 de Noviembre de 1966.

Ley de Defensa Profesional de Tripulantes Aéreos del Ecuador, Decreto Supremo 3782, publicado en el Registro Oficial 892 de 9 de Agosto de 1979.

Ley de Defensa Profesional del Artista, Decreto Supremo 3303, publicado en el Registro Oficial 798 de 23 de Marzo de 1979.

Ley de Desarrollo Social del Magisterio Nacional, Ley s/n, publicado en el Registro Oficial 988 de 15 de Julio de 1996.

Ley de Ejercicio de los Doctores y Profesionales de Nivel Superior Químicos Farmacéuticos y Bioquímicos Farmacéuticos del Ecuador, Ley 103, publicado en el Registro Oficial 363 de 17 de Julio de 1998.

Ley de Ejercicio Profesional de la Arquitectura, Decreto Supremo 1298 publicado en el de Registro Oficial 708 de 24 de Diciembre de 1974.

Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería Civil, Ley 143, publicada en el Registro Oficial 590 de 30 de Septiembre de 1983.

Ley de Ejercicio Profesional de las Enfermeras y Enfermeros del Ecuador, Ley 57 publicada en el Registro Oficial 261 de 19 de Febrero de 1998.

Ley de Ejercicio Profesional de los Artistas Plásticos del Ecuador, Ley 7, publicado en el Registro Oficial 7 de 19 de Agosto de 1998.

Ley de Ejercicio Profesional de los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas, Ley 102, publicada en el Registro Oficial 363 de 17 de Julio de 1998.

Ley de Ejercicio Profesional de los Médicos Anestesiólogos, Ley 84 publicado en el Registro Oficial 676 de 3 de Octubre de 2002.

Ley de Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales, Decreto Supremo 3400, publicado en el Registro Oficial 811 de 11 de Abril de 1979.

Ley de Ejercicio Profesional de Optometría y Óptica, Decreto Supremo 3601 publicado en el Registro Oficial 880 de 23 de Julio de 1979

Ley de Ejercicio Profesional de Químicos Farmacéuticos, Decreto Supremo 1553, publicado en el Registro Oficial 158 de 11 de Noviembre de 1966.

Ley de Ejercicio Profesional de Toreros Nacionales, Decreto Supremo 2830, publicado en el Registro Oficial 664 de 5 de Septiembre de 1978.

Ley de Ejercicio Profesional del Periodista, Decreto Supremo 799, publicado en el Registro Oficial 900 de 30 de Septiembre de 1975.

Ley de Escalafón de Enfermeras, Decreto Supremo 340, publicado en el Registro Oficial 279 de 4 de Abril de 1973.

Ley de Escalafón para Médicos, Ley 166, publicada en el Registro Oficial 984 de 22 de Julio de 1992.

Ley de Escalafón y Sueldos de Ingenieros en Geología, Minas y Petróleos, Ley 1, publicada en el Registro Oficial 143 de 2 de Septiembre de 1997.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Administradores Profesionales de Ecuador, Ley 132 publicada en el Registro Oficial 381 de 10 de Agosto de 1998.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Arquitectos del Ecuador, Ley 59 publicada en el Registro Oficial 492 de 27 de Julio de 1994.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Economistas y Doctores en Ciencias Económicas del Ecuador, Ley 64 publicada en el Registro Oficial 266 de 2 de Marzo de 1998.

Ley de Escalafón y Sueldos de los Ingenieros Civiles del Ecuador, Ley 153, publicada en el Registro Oficial 953 de 9 de Junio de 1992.

Ley de Escalafón y Sueldos del Periodista Profesional, Ley 59, publicada en el Registro Oficial 264 de 26 de Febrero de 1998.

Ley de Federación de Abogados del Ecuador, Decreto Supremo 201 publicado en el Registro Oficial 507 de 7 de Marzo de 1974

Ley de Federación de Obstetrices del Ecuador, Decreto Supremo 1621 publicado en el Registro Oficial 160 de 15 de Noviembre de 1966.

Ley de Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos para el Ejercicio Perfeccionamiento y Defensa Profesional, Decreto Supremo 3727, publicado en el Registro Oficial 2 de 14 de Agosto de 1979.

Ley de Federación Medica Ecuatoriana Ejercicio Profesional Defensa y Perfeccionamiento, Decreto Supremo 3576, publicado en el Registro Oficial 876 de 17 de Julio de 1979.

Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, Ley 180, publicado en el Registro Oficial 804, 9 de Agosto de 1984

Ley de Fomento Artesanal, Decreto Ley de Emergencia 26, publicado en el Registro Oficial 446, 29 de Mayo de 1986

Ley de Fomento, Apoyo y Protección a la Lactancia Materna, Ley 101, publicado en el Registro Oficial 814, de 01 de noviembre de 1995.

Ley de la Federación de Veterinarios del Ecuador, Ley 71, publicado en el Registro Oficial 43 de 31 de Octubre de 1968.

Ley de la Federación Odontológica Ecuatoriana para el Ejercicio Perfeccionamiento y Defensa Profesional, Decreto Supremo 985, publicado en el Registro Oficial 379 de 29 de Agosto de 1973.

Ley de la Juventud, Ley 49, publicado en el Registro Oficial 439, 24 de Octubre de 2001

Ley de los Administradores Profesionales del Ecuador, Ley 52 publicada en el Registro Oficial Suplemento 231 de 8 de Enero de 1998.

Ley de los Corredores de Bienes Raíces, Ley 173, publicado en el Registro Oficial 790 de 19 de Julio de 1984

Ley de Maternidad Gratuita, Ley s/n, publicada en el Registro Oficial Suplemento 523 de 9 de Septiembre de 1994

Ley de Minería, Ley 126, publicado en el Registro Oficial Suplemento 695 de 31 de Mayo de 1991.

Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, Ley s/n, publicado en el Registro Oficial 689 de 5 de Mayo de 1995

Ley de Personal de la Policía Nacional, Ley 123, publicado en el Registro Oficial Suplemento 378, 7 de Agosto de 1998

Ley de Prevención, Protección y Atención de la Diabetes, Ley 32, publicado en el Registro Oficial 290, 11 de Marzo de 2004

Ley de Propiedad Intelectual, Ley 83, publicado en el Registro Oficial 320, 19 de Mayo de 1998

Ley de Protección de Estudiantes de Derecho, Decreto Supremo 1381, publicado en el Registro Oficial 150 de 28 de Octubre de 1966Ley de Ejercicio Profesional de la Ingeniería, Decreto Supremo 1300, publicado en el Registro Oficial 709 de 26 de Diciembre de 1974.

Ley de Régimen de Maquila y Contratación Laboral a Tiempo Parcial. Ley 90, Registro Oficial Suplemento 493 de 3 de Agosto de 1990

Ley de Régimen Tributario Interno, Ley 56, publicado en el Registro Oficial 341, 22 de Diciembre de 1989

Ley de Regulación Económica y Control del Gasto Público, Ley 122, publicado en el Registro Oficial Suplemento 453, 17 de Marzo de 1983

Ley de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Decreto Supremo 1338, publicado en el Registro Oficial 714, 3 de Enero de 1975

Ley de Seguridad Social, Ley 55, publicado en el Registro Oficial Suplemento 465, 30 de Noviembre de 2001

Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional, Ley 90, publicado en el Registro Oficial 707, 1 de Junio de 1995

Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Codificación 8, publicado en el Registro Oficial 16, 12 de Mayo de 2005

Ley de Zonas Francas, Codificación 4, publicado en el Registro Oficial 562, 11 de Abril de 2005

Ley del Seguro de Cesantía del Magisterio y de otros Empleados, Decreto Legislativo s/n, publicado en el Registro Oficial 11 de 13 de Septiembre de 1956.

Ley General de Instituciones del Sistema Financiero, Codificación 0, publicado en el Registro Oficial 250, 23 de Enero de 2001

Ley Orgánica de Educación, Ley 16, publicado en el Registro Oficial 77, 15 de Mayo de 2000

Ley Orgánica de la Función Judicial, Decreto Supremo 891, publicado en el Registro Oficial 636, 11 de Septiembre de 1974

Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas, Ley 24, publicado en el Registro Oficial Suplemento 181, 30 de Abril de 1999

Normas de Austeridad y Control del Gasto Público, Decreto Ejecutivo 2568, publicado en el Registro Oficial 534 de 01 de marzo de 2005

Normas relativas sobre Transporte Manual de Bultos, Decreto Supremo 1178, publicado en el Registro Oficial 690 de 27 de Noviembre de 1974

Normativa sobre la Maquila, Decreto Ejecutivo 3497, publicado en el Registro Oficial 744 de 14 de Enero de 2003

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Resolución Legislativa s/n, publicado en el Registro Oficial 28, 10 de Octubre de 1968

Pago de Remuneración a Servidores Públicos por Bancos, Decreto Ejecutivo 571, publicado en el Registro Oficial 130 de 22 de julio de 2003

Pago de Remuneraciones Adicionales al Trabajador Agrícola, Decreto Ejecutivo 2239, publicado en el Registro Oficial 462 de 16 de noviembre de 2004

Protocolo de San Salvador, Convenio 1, publicado en el Registro Oficial 175 de 23 de Abril de 1993

Reglamento a la Ley de Maternidad Gratuita, Decreto Ejecutivo 2704, publicado en el Registro Oficial 595 de 12 de Junio de 2002

Reglamento a la Ley de Personal de la Policía Nacional, Decreto Ejecutivo 898, publicado en el Registro Oficial 200 de 28 de Mayo de 1999

Reglamento a la Ley de Presupuestos del Sector Público, Decreto Ejecutivo 529, publicado en el Registro Oficial Suplemento 136 de 26 de Febrero de 1993

Reglamento a la Ley Especial para la Provincia de Galápagos, Decreto Ejecutivo 1657, publicado en el Registro Oficial 358 de 11 de Enero de 2000

Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Decreto Ejecutivo 2474, publicado en el Registro Oficial Suplemento 505 de 17 de Enero de 2005

Reglamento a Ley de Fomento, Apoyo y Protección de Lactancia Materna. Decreto Ejecutivo 1469, publicado en el Registro Oficial 321 de 18 de Noviembre de 1999.

Reglamento a Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Decreto Ejecutivo 2474, publicado en el Registro Oficial Suplemento 505 de 17 de Enero de 2005

Reglamento al Art. 156 del Código del Trabajo, Decreto Ejecutivo 718, publicado en el Registro Oficial 179 de 6 de Mayo de 1985

Reglamento al Art. 18 Ley de la Policía Sobre Prestación de Servicios, Decreto Ejecutivo 612, publicado en el Registro Oficial 132 de 25 de Octubre de 2005

Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por Horas, Resolución del Consejo Superior del IESS 130, publicado en el Registro Oficial 529 de 7 de Marzo de 2002

Reglamento de Afiliación de Trabajadores Contratados por horas, Resolución del Consejo Superior del IESS 130, publicado en el Registro Oficial 529 de 7 de Marzo de 2002

Reglamento de Carrera Judicial, Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 564 de16 de noviembre de 1990

Reglamento de Innovación y Capacitación de Recursos Humanos, Decreto Ejecutivo 965, publicado en el Registro Oficial 175 de 28 de Diciembre de 2005

Reglamento de Intervención en Instituciones del Sistema Financiero, Resolución de la Superintendencia de Bancos 134, publicado en el Registro Oficial 206 de 07 de junio de 1999

Reglamento de Jubilación Patronal del BEV, Resolución del BEV 227, publicado en el Registro Oficial Suplemento 257 de 1 de Febrero de 2001

Reglamento de las Oficinas Privadas de Colocaciones, Decreto Ejecutivo 1232, publicado en el Registro Oficial 285 de 27 de Marzo de 1998

Reglamento de Personal Laboral del MIDUVI, Acuerdo Ministerial 6, publicado en el Registro Oficial 57 de 13 de Abril de 2000

Reglamento de Seguridad de la Construcción y Obras Públicas, Acuerdo Ministerial 11, publicado en el Registro Oficial 253 de 9 de Febrero de 1998

Reglamento de Seguridad Radiológica, Decreto Supremo 3640, publicado en el Registro Oficial 891 de 8 de Agosto de 1979

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente que se aplicará a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo teniendo como objetivo la prevención disminución o eliminación de los riesgos de trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, publicado en el Registro Oficial 565 de 17 de Noviembre de 1986

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393, publicado en el Registro Oficial 565 de 17 de Noviembre de 1986

Reglamento de Tercerizadoras, Normas que deben observarse en la Prestación de Servicios de Intermediación Laboral conocida como Tercerización, Decreto Ejecutivo 2166, publicado en el Registro Oficial 442 de 14 de Octubre de 2004

Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades, Decreto Ejecutivo 3603, publicado en el Registro Oficial 27 de 21 de Febrero de 2003

Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, Resolución del Consejo Superior del IESS 741, publicado en el Registro Oficial 579 de 10 de Diciembre de 1990

Reglamento para fijar Salarios Mínimos en Instituciones Financieras, Acuerdo Ministerial 446, publicado en el Registro Oficial 559 de 5 de Abril de 1978

Reglamento para la Contratación Laboral por Horas, Decreto Ejecutivo 2638, Registro Oficial 547 de 18 de Marzo del 2005

Resolución de la Corte Suprema de Justicia 2, publicada en el Registro Oficial 245 de 2 de Agosto de 1989

Resolución de la Corte Suprema de Justicia 3, publicado en el Registro Oficial 605 de 26 de junio de 2002

Resolución de la Corte Suprema de Justicia 4, Amparo del Contrato Colectivo de Trabajo, publicado en el Registro Oficial 412 de 6 de Abril de 1990

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicada en el Registro Oficial 699 de 11 de Diciembre de 1974

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 245 de 02 de agosto de 1989

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial Suplemento 233, 14 de julio de 1989

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 421, 28 de enero de 1983

Resolución de la Corte Suprema de Justicia s/n, publicado en el Registro Oficial 24, de 15de octubre de 1947

Resolución de la Procuraduría General del Estado 17, publicado en el Registro Oficial 272 de 12 de Febrero de 2004

Resolución de la Procuraduría General del Estado 23, publicado en el Registro Oficial 443 de 15 de Octubre de 2004

Resolución de la Procuraduría General del Estado 34, publicado en el Registro Oficial 75 de 4 de Agosto de 2005

Resolución de la Procuraduría General Estado 13, publicado en el Registro Oficial 220 de 27 de noviembre de 2003

Resolución de la Procuraduría General Estado 16, publicado en el Registro Oficial 241 de 29 de diciembre de 2003

Resolución de la Procuraduría General Estado 21, publicado en el Registro Oficial 365 de 28 de junio de 2004

Resolución de la Procuraduría General Estado 23, publicado en el Registro Oficial 443 de 15 de octubre de 2004

Resolución de la Procuraduría General Estado 27, publicado en el Registro Oficial 519 de 04 de febrero de 2005, Organismos que deben determinar sobre las remuneraciones del Sector Público

Resolución de la Procuraduría General Estado 29, publicado en el Registro Oficial 545 de 16 de marzo de 2005

Resolución de la Procuraduría General Estado 33, publicado en el Registro Oficial 66 de 22 de julio de 2005

Resolución de la Procuraduría General Estado 36, publicado en el Registro Oficial 117 de 04 de octubre de 2005

Resolución de la Procuraduría General Estado 39, publicado en el Registro Oficial 195 de 25de enero de 2006

Resolución de la Procuraduría General Estado 6, publicado en el Registro Oficial 610 de 03 de julio de 2002

Resolución de la Procuraduría General Estado 9, Servidores Públicos, Sanción, publicado en el Registro Oficial 663 de 16 de septiembre de 2002

Ropa de Trabajo del Trabajador, Resolución de la Corte Suprema de Justicia 5, publicado en el Registro Oficial 421 de 28 de Enero de 1983

Texto Unificado de Legislación del MICIP, Decreto Ejecutivo 3497, publicado en el Registro Oficial 744 de 14 de Enero de 2003

Trabajador Temporal la Comunidad, Decreto Ejecutivo 792, publicado en el Registro Oficial 247 de 4 de Agosto de 1989

Trabajadores de la Construcción, Decreto Supremo 1502, publicado en el Registro Oficial 327 de 8 de Octubre de 1971

Traslado al Viernes Posterior de Días Feriados, Decreto Ejecutivo 1487, publicado en el Registro Oficial 326 de 15de mayo de 2001

NACIONES UNIDAS:
Av Amazonas 2889 y La Granja
Telf: (593-2) 2460-332
wwwunifemandina.org / unifem.paises.andinas@unfem.org

MINISTERIO DE TRABAJO:
Clemente Ponce N15-59 y Piedrahita
telf : (593-2) 2909-156 / www.mintrab.gov.ec

CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACION MULTIDICIPLINARIAS ECUADOR:
telf: (593-2) 2543-442
www.ceime.net
ceime@ceime.net