

FONDO EDITORIAL JURÍDICO

CÓDIGO LABORAL COMENTADO





BIBLOS
LEX

FONDO EDITORIAL JURÍDICO

CÓDIGO LABORAL COMENTADO

Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia

Loja, 2011

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro, incluido el diseño de la cubierta, puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

*Esta obra ha sido sometida a evaluación y valorada positivamente
por parte del Consejo Asesor de Editorial Dykinson*

Colección Cultura de la Paz
Ecuador 2011

© Copyright by
Asdrúbal Granizo Gavidia

© Editorial DYKINSON, S.L.
Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es> / <http://www.dykinson.com>

© Universidad Técnica Particular de Loja

ISBN (Editorial Dykinson): 978-84-9982-735-3
ISBN (UTPL): 978-9942-08-145-2

Primera edición
Décima primera reimpresión

Octubre, 2016

Diagramación, diseño e impresión:

Ediloja Cía. Ltda.
Telefax: 593-7-2611418
San Cayetano Alto s/n
www.ediloja.com.ec
edilojainfo@ediloja.com.ec
Loja-Ecuador

PRESENTACIÓN

La idea central es lograr en un momento disponer de un Código del Trabajo Comentado en el que se recojan experiencias, conceptos, criterios jurisprudenciales, entre otros, de la Corte Nacional de Justicia como de la Corte Constitucional, estos últimos, que por su naturaleza son de carácter vinculante; y, aportes doctrinarios que sirvan de instrumento válido para el debate en las aulas de nuestra Universidad y en otros espacios, como elemento dinamizador en el proceso de enseñanza aprendizaje de nuestros educandos y de los profesionales del derecho.

Partiendo de que en un Estado constitucional, el paradigma que lo define es el reconocimiento indiscutible de la supremacía de la Constitución y de los derechos fundamentales, y que el respeto de estos derechos se ha constituido en un valor de dimensión planetaria, en donde el trabajo siendo un derecho y un deber social así como un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía como prescribe la Constitución, debe dirigir su mirada conforme al desarrollo de los tiempos, en pro de lograr una auténtica realización personal y la base para el desarrollo económico del conjunto de quienes conformamos el Estado Ecuatoriano.

Ello explica la clase de anexos que se agregan en esta ocasión y el deseo de mirar el Derecho Laboral desde sus aristas y realidades más profundas, en la esperanza de construir una Patria sobre la base de la justicia, el derecho y la paz.

La fuente más importante para la elaboración de este trabajo, está en la Codificación del Código del Trabajo del año 2005, realizada por el H. Congreso Nacional de esa época, publicada en el Registro Oficial Suplemento N° 167 de 16 de Diciembre del año indicado y las reformas subsiguientes.

Marzo del 2011

ABREVIATURAS

A.M.-	Acuerdo Ministerial
C.C.-	Código Civil.
Conc.-	Concordancias
C.D.N.-	Convención sobre los Derechos del Niño.
C.N.A.-	Código de la Niñez y Adolescencia.
C.O.F.J.-	Código Orgánico de la Función Judicial.
C.O.P.C.I.-	Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones.
C.P.-	Código Penal.
C.P.C.-	Código de Procedimiento Civil
C.R.-	Constitución de la República.
C.Trib.-	Código Tributario.
D.E.-	Decreto Ejecutivo
Inc.-	Inciso.
L.A.L.M.-	Ley de Amparo Laboral a la Mujer
L.C.-	Ley de Casación.
L.C.D.E.-	Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.
L. Cías.-	Ley de Compañías.
L. Coop.-	Ley de Cooperativas
L.D.-	Ley sobre Discapacidades.
L.D.A.-	Ley de Defensa al Artesano.
L.F.A.P.L.M.-	Ley de Fomento y Apoyo y Protección a la Lactancia Materna
L.F.A.-	Ley de Fomento Artesanal.

L.G.I.S.F.-	Ley General de Instituciones del Sistema Financiero.
L.G.S.-	Ley General de Seguros.
Lit.-	Literal
L.J.C.-	Ley para el Juzgamiento de la Colusión
L.M.-	Ley de Minería.
L.O.E.-	Ley Orgánica de Educación
L.O.E.P.-	Ley Orgánica de Empresas Públicas.
L.P.S.E.-	Ley de Pasantías en el Sector Empresarial.
L.S.M.O.-	Ley de Servicio Militar Obligatorio.
L.S.S.-	Ley de Seguridad Social.
L.R.C.I.D.-	Ley del Registro Civil, Identificación y Cedulación.
L.R.E.C.G.P.-	Ley de Regulación Económica y Control del Gasto Público.
L.R.T.I.-	Ley de Régimen Tributario Interno.
L.Z.F.-	Ley de Zonas Francas.
Num.-	Numeral
M.C.-	Mandato Constituyente.
R.F.S.M.E.-	Reglamento de Funcionamiento y servicios médicos en las empresas.
R.O.-	Registro Oficial.
R.S.S.T.yM.-	Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

ÍNDICE GENERAL

Presentación.	7
CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.	35
INTRODUCCIÓN	35
TITULO PRELIMINAR	
DISPOSICIONES FUNDAMENTALES	39
TITULO I	
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	45
Capítulo I	
De su naturaleza y especies	45
Parágrafo 1ro.	
Definiciones y reglas generales.....	45
Parágrafo 2do	
De los contratos de enganche, de grupo y de equipo.....	57
Capítulo II	
De la capacidad para contratar.....	60
Capítulo III	
De los efectos del contrato de trabajo	61
Capítulo IV	
De las obligaciones del empleador y del trabajador	64
Capítulo V	
De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones	72

Parágrafo 1ro.	
De las jornadas y descansos.....	72
Parágrafo 2do.	
De las fiestas cívicas	78
Parágrafo 3ro.	
De las vacaciones.....	79
Capítulo VI	
De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.	82
Parágrafo 1ro.	
De las remuneraciones y sus garantías.....	82
Parágrafo 2do.	
De las utilidades	88
Parágrafo 3ro.	
De las remuneraciones adicionales.....	93
Parágrafo 4to.	
De la política de salarios	94
Capítulo VII	
Del trabajo de mujeres y menores.....	102
Capítulo VIII	
De los aprendices	108
Capítulo IX	
De la terminación del contrato de trabajo.....	123
Capítulo X	
Del desahucio y del despido	129
Capítulo XI	
Del fondo de reserva, de su disponibilidad y de la jubilación	134

Parágrafo 1ro.	
Del fondo de reserva.....	134
Parágrafo 2do.	
De la disponibilidad del fondo de reserva	136
Parágrafo 3ro.	
De la jubilación.....	139

TITULO II

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	145
Capítulo I	
De su naturaleza, forma y efectos.....	145
Capítulo II	
De la revisión, de la terminación y del incumplimiento del contrato colectivo	151
Capítulo III	
Del contrato colectivo obligatorio	153

TITULO III

DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO	157
Capítulo I	
Del servicio doméstico	157
Capítulo II	
Del trabajo a domicilio.....	160
Capítulo III	
De los artesanos.....	164
Capítulo IV	
De los empleados privados	170

Capítulo V	
De los agentes de comercio y corredores de seguros	172
Capítulo VI	
Trabajo en empresas de transporte	173
Capítulo VII	
Del trabajo agrícola	176
Parágrafo 1ro.	
Del empleador y del obrero agrícola	176
Parágrafo 2do.	
De los jornaleros y destajeros	178
Parágrafo 3ro.	
Disposiciones comunes relativas a este capítulo y a otras modalidades de trabajo	178
Capítulo... (VII.A.)	
De la intermediación laboral y de la tercerización de servicios complementarios	179

TITULO....

DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	194
---	------------

TITULO IV

DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO	197
---	------------

Capítulo I	
Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador	197

Capítulo II	
De los accidentes	201

Capítulo III	
De las enfermedades profesionales	203

Capítulo IV	
De las indemnizaciones	206
Parágrafo 1ro.	
De las indemnizaciones en caso de accidente	206
Parágrafo 2do.	
De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales.....	209
Parágrafo 3ro.	
Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones	209
Parágrafo 4to.	
De las comisiones calificadoras de riesgos	216
Capítulo V	
De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo.....	219
TITULO V	
DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	241
Capítulo I	
De las asociaciones de trabajadores	241
Parágrafo 1ro.	
Reglas generales.....	241
Parágrafo 2do.	
Del comité de empresa	241
Capítulo II	
De los conflictos colectivos.....	250
Parágrafo 1ro.	
De las huelgas.....	250

Parágrafo 2do.	
Del paro	265

TITULO VI

ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO	269
--	------------

Capítulo I

De los organismos y de las autoridades	269
--	-----

Parágrafo 1ro.

Disposición general	269
---------------------------	-----

Parágrafo 2do.

Del Ministerio de Trabajo y Empleo y de las Direcciones Regionales del Trabajo	269
---	-----

Parágrafo 3ro.

De la inspección del trabajo.....	272
-----------------------------------	-----

Parágrafo 4to.

De la estadística del trabajo	273
-------------------------------------	-----

Parágrafo 5to.

Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo	274
---	-----

Parágrafo 6to.

De la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral	274
---	-----

Parágrafo 7mo.

De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.....	275
---	-----

Capítulo II

De la administración de justicia.....	278
---------------------------------------	-----

Capítulo III

De la competencia y del procedimiento	279
---	-----

TITULO VII

DE LAS SANCIONES	301
-------------------------------	------------

TITULO VIII

DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCIÓN.....	303
--	------------

DISPOSICIONES GENERALES	304
-------------------------------	-----

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.....	304
---------------------------------	-----

SUPLEMENTO.....	315
------------------------	------------

INSTRUMENTOS DE CARÁCTER INTERNACIONAL	315
---	------------

CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO	315
--	------------

CARTA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS	348
--	------------

Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	348
--	-----

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	356
---	-----

Pacto Internacional de Derechos Económicos.....	380
---	-----

Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	393
---	-----

Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	398
---	-----

CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS	402
---	------------

INSTRUMENTOS DE CARÁCTER NACIONAL.....	446
---	------------

Mandato Constituyente Nro 2	446
-----------------------------------	-----

Mandato Constituyente Nro 4	452
-----------------------------------	-----

Mandato Constituyente Nro 8	455
Reglamento Al Mandato Constituyente Nro 8	464
Acuerdo Ministerial 00080	478
Acuerdo Ministerial 000155a	481
Decreto Ejecutivo 1701	485
Decreto Ejecutivo 225	490
Sentencia Nro 009-Sin-Cc	498

ATRIBUCIONES

De la Dirección Regional del Trabajo.- art. 435
De la Unidad Técnica Salarial.- art. 128
De los inspectores del trabajo.- art. 283
De los inspectores del trabajo.- art. 545
Del Consejo Nacional de Salarios.- art. 119
Del Ministerio de Relaciones Laborales.- art. 491

CASO

De enfermedad contagiosa.- art. 284
De enfermedad no profesional del trabajador.- art. 175
De fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- art. 217
De incumplimiento del contrato por el trabajador.- art. 195
De incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.- art. 194
De liquidación del negocio.- art. 193
De porcentaje mayor del diez por ciento.- art. 213
De separación y de retorno del trabajador art. 197
De trabajadores no incorporados al Seguro Social.- art. 215
En los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- art. 174
En que puede declararse la huelga.- art. 497

CAUSALES

De despido al aprendiz.- art. 163
De terminación de los contratos colectivos.- art. 250

CAUSAS

Especiales de despido.- art. 329

Para la terminación del contrato individual.- art. 169

Para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- art. 173

Por las que el aprendiz puede separarse.- art. 164

Por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- art. 172

CONCEPTO

De empleador.- art. 10

De paro.- art. 525

De trabajador.- art. 9

CONTENIDO

De la reclamación.- art. 226

De los estatutos.- art. 447

Del contrato colectivo.- art. 237

CONTESTACIÓN

A la reclamación.- art. 228

Totalmente favorable.- art. 229

CONTRATO

A prueba.- art. 15

Colectivo.- art. 220

De aprendizaje.- art. 157

De equipo.- art. 32

Escrito obligatorio.- art. 19

Escrito.- art. 18

Individual.- art. 8
Expreso y tácito.- art. 12
Por obra cierta, por tarea y a destajo.- art. 16
Contratista.- art. 289

DECLARATORIA

De huelga ilícita.- art. 507
De huelga.- art. 235, 498

DERECHO

A la decimacuarta remuneración.- art. 113
A la decimatercera remuneración o bono navideño.- art. 111
A remuneración íntegra.- art. 93
Al fondo de reserva.- art. 196
De huelga.- art. 467
De los deudos del trabajador al fondo de reserva.- art. 203
De los deudos.- art. 352
De los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.- art. 43
De profesores particulares.- art. 78
Exclusivos del trabajador.- art. 40

DETERMINACIÓN

De utilidades en relación al impuesto a la renta.- art. 104
Del número de trabajadores.- art. 240

DÍAS

De descanso obligatorio.- art. 65
En que es prohibido trabajar.- art. 150

DURACIÓN

Del contrato colectivo.- art. 239

Del descanso.- art. 51

Del paro.- art. 532

EFFECTOS

Del cambio de ocupación.- art. 192

Del contrato colectivo.- art. 232

Del incumplimiento del contrato colectivo.- art. 251

Del pago indebido de fondo de reserva.- art. 199

Del paro.- art. 533

FACULTAD

Del empleador.- art. 249

Del empleador. art.70

Del Ministro relativa al pago de utilidades.- art. 110

Para destinar el fondo de reserva a préstamos hipotecarios.- art. 205

De artesanos y aprendices.- art. 290

GARANTÍA

De la decimacuarta remuneración.- art. 114

Para parturientas.- art. 92

En la participación de utilidades.- art. 109

Para dirigentes sindicales.- art. 187

Para el fondo de reserva.- art. 200

HUELGA

Apelación de los huelguistas.- art. 485
Calificación de huelga solidaria ilícita.- art. 507
De las huelgas.- art. 467
Normas en caso de huelga.- art. 330
Solidaria.- art. 505
Terminación de la huelga.- art. 502
Terminación sin desahucio.- art. 170

INCAPACIDAD

Para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.- art. 154
Permanente y absoluta.- art. 360
Temporal.- art. 362

INDEMNIZACIÓN

Al empleador por falta de desahucio.- art. 190
Al empleador.- art. 59
Por despido en contrato a plazo fijo.- art. 189
Por despido intempestivo.- art. 188
Por disminución permanente.- art. 371
Por enfermedad profesional.- art. 376
Por incapacidad permanente.- art. 370
Por no recibir al trabajador.- art. 179
Por terminación del contrato antes del plazo convenido.- art. 181
Por accidente de trabajo.- art. 359
Bonificaciones al trabajador.- art. 191

JORNADA

Del aprendiz.- art. 159
Especial.- art. 48
Nocturna.- art. 49
Que se considerará realizada.- art. 66
Especiales de trabajo.- art. 325

OBLIGACIÓN

De contratar seguro de desgravamen.- art. 208
Del cesionario y derecho del trabajador.- art. 171
Del conductor.- art. 321
Del trabajador de comunicar su enfermedad.- art. 177
Del trabajador que hubiere recuperado su salud.- art. 176
De la directiva del comité de empresa.- art. 462
De los artesanos autónomos.- art. 291
De los empleadores.- art. 121
Del aprendiz.- art. 160
Del empleador respecto al aprendiz.- art. 161
Del empleador.- art. 42
Del obrero agrícola.- art. 339
Del trabajador.- art. 45
Del contrato colectivo.- art. 252
Del trabajo.- art. 2.

PAGO

Directo al trabajador del fondo de reserva.- art. 202
En caso de licenciamiento.- art. 67
En días hábiles.- art. 96
En moneda de curso legal.- art. 87
Para el regreso del trabajador.- art. 182

PLAZO

Para pago de utilidades.- art. 105

Para pagos.- art. 83

PROHIBICIÓN

A los empleadores agrícolas.- art. 341

De declaratoria de huelga.- art. 471

De desahucio y de despido.- art. 452

De desahucio.- art. 186

De despido y desahucio de trabajadores.- art. 233

De fumar.- art. 413

De indexación.- art. 130

De trabajo nocturno para menores.- art. 137

De trabajo.- art. 68

Del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- art. 134

Al empleador.- art. 44

Al trabajador.- art. 46

REGISTRO

A disposición de los trabajadores.- art. 145

Especial que deben llevar quienes ocupen a adolescentes.- art. 147

Que deben llevar los empleadores.- art. 144

REGLAMENTO

De higiene y seguridad.- art. 434

Del Consejo Nacional de Salarios.- art. 120

Interno.- art. 64

REMUNERACIÓN

Durante los días de huelga.- art. 504

Por horas suplementarias y extraordinarias.- art. 55

Semanal, por tarea y por obra.- art. 84

Unificada.- art. 117

Por horas: diarias, semanales y mensuales.- art. 82

REPRESENTANTES

De las asociaciones de trabajadores.- art. 245

De los empleadores.- art. 36

En el Consejo Nacional de Salarios y en las comisiones sectoriales.- art. 125

REQUISITOS

Del contrato escrito.- art. 21

Para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.- art. 443

RESPONSABILIDAD

De terceros.- art. 357

Del artesano.- art. 295

Solidaria de empleadores.- art. 41

Solidaria en el pago del fondo de reserva.- art. 198

RIESGOS

Del trabajo.- art. 347

Provenientes del trabajo.- art. 38

SALARIO

Mínimo vital general.- art. 133

Sueldo.- art. 80

SANCIÓN

Por declaración falsa de utilidades.- art. 107

Sanciones.- art. 148

TRABAJO

A domicilio.- art. 271

Accidente de trabajo.- art. 348

Accidente en trabajo ocasional.- art. 374

Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.- art.

De grupo.- art. 31

En días y horas de descanso obligatorio.- art. 62

En sábados y domingos.- art. 52

Familiar.- art. 273

Por tareas.- art. 340

Prohibido a menores.- art. 138

Subterráneo.- art. 140.

Suplementario.- art. 326

A quiénes se considera artesanos.- art. 285

149

Acción por colusión en reclamos laborales.- art. 89

Acuerdo de aprobación.- art. 124

Acumulación de vacaciones.- art. 75

Agentes de comercio o agentes viajeros.- art. 311

Ámbito del contrato colectivo.- art. 238

Anticipo de remuneración por obra completa.- art. 85

Anticipo de utilidades e impuesto a la renta.- art. 108

Aplicación favorable al trabajador.- art. 7

Apoderado del enganchador.- art. 25

Archivo del pliego de peticiones.- art. 234

Artesano autónomo.- art. 287

Asistencia médica y farmacéutica.- art. 430

Asociación con la que debe celebrarse el contrato colectivo.- art. 221

Asociaciones de empleadores.- art. 458

Audiencia de conciliación.- arts. 230, 475

Autorización para salida de enganchados.- art. 27

Base para la liquidación del fondo de reserva.- art. 204

Bonificaciones por desahucio.- art. 185

Calificación del visto bueno.- art. 183

Choferes.- arts. 316, 317, 318, 319.

Clasificación de las enfermedades profesionales.- art. 363

Comisiones de trabajo.- art. 129

Comisiones Sectoriales.- art. 122

Compensación por vacaciones.- art. 76

Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- art. 178

Cómputo de trabajo efectivo.- art. 61

Condena al empleador moroso.- art. 94

Condiciones del contrato tácito.- art. 22

Congelamiento del valor de la compensación por el incremento del costo de vida y de la bonificación complementaria.- art. 132

Consejo Nacional de Salarios.- art. 118

Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- art. 126

Constitución del comité de empresa.- art. 459

Convocatoria a las Comisiones Sectoriales.- art. 123

Crédito privilegiado de primera clase.- art. 88

De la jornada máxima.- art. 47

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo.- arts. 410, 412.

De las asociaciones de trabajadores y de los conflictos colectivos.- art. 440

De las comisiones calificadoras de riesgos.- art. 404

De los conflictos colectivos.- art. 467

Deducción previa del quince por ciento.- art. 99

Del comité de empresa.- art. 459

Del desahucio.- art. 184

Descanso semanal remunerado.- art. 53

Destajero.- art. 335

Disminución permanente.- art. 361

Disolución de la asociación de trabajadores.- art. 243

Divergencias entre las partes.- art. 39

División de la jornada.- art. 57

Empleado privado o particular.- art. 305

Empleador agrícola.- art. 332

Enfermedades profesionales.- art. 349

Enganche para el exterior.- art. 24

Enganche para el país.- art. 29

Escalafón de trabajadores.- art. 238

Estabilidad mínima y excepciones.- art. 14

Estipulación de sueldos y salarios.- art. 81

Examen médico de aptitud.- art. 141

Exclusión de la decimatercera remuneración.- art. 112

Exclusión de operarios y aprendices.- art. 115

Exención de responsabilidad.- art. 354

Exhibición de horarios de labor.- art. 63

Exoneración de impuestos.- art. 219

Exoneración del pago de utilidades.- art. 101

Facultativo que otorgará el certificado médico.- art. 143

Fianza.- art. 26

Fijación del período vacacional.- art. 73

Fin del contrato colectivo obligatorio.- art. 260

Fines para los que se concederán los préstamos hipotecarios.- art. 206

Formalidades del contrato colectivo.- art. 236

Formas de remuneración.- art. 13

Funciones de confianza.- art. 58

Funciones del comité de empresa.- art. 461

Guardería infantil y lactancia.- art. 155

Horas para concurrencia a la escuela.- art. 135

Igualdad de remuneración.- art. 79

Imprudencia profesional.- art. 355

Inembargabilidad de la remuneración.- art. 91

Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- art. 474

Irrenunciabilidad de derechos.- art. 4

Jefe de equipo.- art. 33

Jornalero.- art. 334

Jubilación a cargo de empleadores.- art. 216

Justificación de la capacidad para contratar.- art. 222

Las utilidades no se considerarán remuneración.- art. 102

Leyes supletorias.- art. 6

Libertad de asociación.- art. 440

Libertad de trabajo y contratación.- art. 3

Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.- art. 152.B.

Licencia por adopción.- art. 152.A.

Límite de jornada y descanso forzosos.- art. 50

Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes.- art. 136

Liquidación para pago de vacaciones.- art. 71

Maestro de aprendiz.- arts. 166, 293

Maestro de taller.- art. 286

Mandatario o empleado.- art. 308

Modalidades del servicio doméstico.- art. 262

Muerte por accidente de trabajo.- art. 369

Negociación del contrato colectivo.- art. 224

No serán horas extraordinarias.- art. 327

No tendrán derecho a utilidades.- art. 98

Operario.- art. 288

Oposición a la obligatoriedad del contrato.- art. 254

Otras modalidades de trabajo.- art. 346

Otras obligaciones de empleador y aprendiz.- art. 162

Paro ilegal.- art. 534

Participación de trabajadores en utilidades de la empresa.- art. 97

Pensiones vitalicias.- art. 382

Pérdida de la remuneración.- art. 54

Periodicidad de los exámenes médicos.- art. 142

Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.- art. 442

Petición de obligatoriedad de un contrato.- art. 253

Pliego de peticiones.- art. 468

Porcentaje de aprendices en empresas.- art. 165

Postergación de vacación por el empleador.- art. 74

Precedentes legales.- art. 116

Presentación del proyecto de contrato colectivo.- art. 223

Promoción del aprendiz.- art. 167

Protección a la mujer embarazada.- v153

Protección judicial y administrativa.- art. 5

Quienes pueden contratar.- art. 35

Recuperación de horas de trabajo.- art. 60

Recurso de apelación.- art. 127

Reemplazo del trabajador que maneja fondos.- art. 77

Regulación de los contratos.- art. 37

Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- art. 331

Retención limitada de la remuneración por el empleador.- art. 90

Revisabilidad de los contratos colectivos.- art. 248

Revisión del contrato.- art. 259

Saldo de utilidades no distribuidas.- art. 106

Se considerarán como una sola empresa.- art. 103

Seguro facultativo.- art. 356

Servicios inmateriales.- art. 306

Sometimiento del conflicto al Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- art. 472

Sueldo o salario y retribución accesorio.- art. 95

Sujeción a los contratos colectivos.- art. 23

Suspensión temporal de los contratos colectivos.- art. 241

Sustitución de trabajador.- art. 34

Tabla de coeficientes.- art. 218

Término de indagaciones y resolución.- art. 231

Trabajadores que operen con electricidad.- art. 427

Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.- art. 225

Tratamiento del fondo de reserva del trabajador que se separa del servicio.- art. 212

Unificación salarial.- art. 131

Utilidades para trabajadores de contratistas.- art. 100

Vacaciones anuales irrenunciables.- art. 72

Vacaciones anuales.- art. 69

Validez del certificado médico.- arts. 421, 422

Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.- art. 424

Voluntad expresa para asociarse.- art. 448

CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

**Codificación 17, Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de
Diciembre del 2005.**

**H. CONGRESO NACIONAL
CODIFICACIÓN 2005-017**

LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN

Resuelve:

**EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO**

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformativas a éste Código; observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, Diputado de la República; Código de la Niñez y Adolescencia; Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (actual Ley Orgánica del Servicio Público)¹; y, resoluciones del Tribunal Constitucional².

Con estos antecedentes la Comisión de Legislación y Codificación codificó las disposiciones de éste Código, de las cuales resaltamos la no inclusión de los artículos 115 y 116 derogados tácitamente por lo dispuesto en el **ART. 94** de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, que en su inciso sexto, establece que a partir de la vigencia de esta Ley, la bonificación complementaria y la compensación por el incremento del costo de vida, pasan a denominarse

1 La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Servicio Público (LOSCCA) fue derogada por la Ley Orgánica de Servicio Público, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 294 del 6 de octubre de 2010.

2 En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998), reemplazó al H. Congreso Nacional por la Asamblea Nacional y al Tribunal Constitucional por la Corte Constitucional.

“Componentes Salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones”, y suprime todas las referencias que aludan a “bonificación complementaria” y “compensación por el incremento del costo de vida”; no se incluyen los artículos 205 y 206 subtitulados “Derecho al fondo de reserva por servicios anteriores a 1938”, y “Reglas para la aplicación del artículo anterior”, respectivamente; no se incluye el artículo 212 subtulado “Préstamos hipotecarios anteriores al 8 de julio de 1955” armonizando con lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social; no se incluye el inciso final del artículo 408 de conformidad a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia del 25 de mayo, publicada en el Registro Oficial No. 213 del 16 de junio de 1989; igualmente no se incluye el número 4 del artículo 550 referente al Departamento de Salario Mínimo, en atención a que es el Consejo Nacional de Salarios el que establece el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores en general, además de que el Departamento de Salarios que anteriormente funcionaba adscrito a la Dirección General al momento se ha transformado en la Unidad Técnica Salarial, adscrita al Ministerio de Trabajo y Empleo; y no se incluyen los artículos 552 y 554 ya que no existe el cargo ni función de subinspector.³

De igual manera, en esta codificación se han codificado y sistematizado los textos de los siguientes artículos que constan con la nueva numeración: Texto del artículo 35 de conformidad a lo establecido en el Convenio con la OIT No. 138, y al Código de la Niñez y Adolescencia que derogó el Código de Menores; el artículo 87 en concordancia al Convenio No. 95 con la OIT, ratificado por el Ecuador que admite el pago con cheque o acreditación en cuenta; en el artículo 97 no se incluyen tres incisos introducidos por la Ley 2000-1, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 del 18 de agosto del 2000, que fueron declarados inconstitucionales por resolución del Tribunal Constitucional No. 193, publicada en el Primer Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 29 de diciembre del 2000; el artículo 472 se armoniza de conformidad con el artículo 4 del Convenio 87 con la OIT: Sobre la Libertad Sindical y la Protección

3 El Decreto Ejecutivo de Creación del Ministerio de Relaciones Laborales (Decreto Ejecutivo No. 10, publicado en el Registro Oficial No. 10 de 24 de agosto de 2009; ordena: “Art. 1.- Fusiónase la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, y créase el Ministerio de Relaciones Laborales.

El Ministerio de Relaciones Laborales, en el nivel operativo dispondrá de dos Viceministerios técnicos. La actual SENRES pasará a ser el Viceministerio del Servicio Público, con las competencias establecidas en la LOSCCA; y, el Ministerio de Trabajo y Empleo será el Ministerio de Relaciones Laborales, con las competencias determinadas en el Código del Trabajo. Cada Viceministerio tendrá como responsable a un Viceministro, los cuales serán designados dependerán del Ministro de Relaciones Laborales.”)

del Derecho de Sindicación 1948; y, el artículo 493 se armoniza conforme lo establecido en el Decreto 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 del 30 de noviembre de 1998, que crea la Dirección Regional de Ambato.

Acogiendo las observaciones formuladas por el H. doctor Marco Proaño Maya, se ha ordenado sistemáticamente las siguientes disposiciones que constan con la nueva numeración: El texto del artículo 2; el segundo inciso del artículo 3; se agrega un inciso al artículo 48; el artículo 79; inciso final del artículo 97; el artículo 99; en los artículos 104 y 107 se sustituyen las referencias del “Ministerio de Economía y Finanzas” por “Servicio de Rentas Internas”; los textos de los artículos 136 y 150; se agregan dos incisos al artículo 157; en el artículo 158 se armoniza el número 1 y se suprime el número 4; redacción del número 4 del artículo 161; y, se agrega un inciso al artículo 262.

Adicionalmente, no se incluyen disposiciones de la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana, que fueron declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional conforme Resolución No. 193-2000 TP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 del 29 de diciembre del 2000.

Finalmente, se han incluido las disposiciones que regulan el procedimiento oral en la solución de controversias individuales de trabajo, que en esta codificación constan en los artículos 575 al 588 inclusive, así como las Disposiciones Transitorias correspondientes.

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

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.

Conc.:

arts. 9, 10, 262, 271 285, 305, 316, 331.

C.R. arts. 1, 3, num, 1 y 8; 10, 11, 32, 33, 34, 37, num. 2 y 3; 39, 43, 44, 47, num. 5; 66, num, 2, 4, 16 y 17; 75, 76, 83, num, 1, 2, 12; 94, 172, 229, inc. 3; 325, 3326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 367, 424, 425, 426, 427.

Comentario:

La Constitución de la Republica del Ecuador del 2008 en el Preámbulo estableció como uno de los valores el de construir una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para afianzar el buen vivir, el Sumak Kausay y desde esa perspectiva contempla a los derechos al trabajo y a la seguridad social, junto a los derechos al agua y alimentación, ambiente sano, comunicación e información, cultura y ciencia, educación, habitad y vivienda, como al de salud, derechos del buen vivir, lo cual es concordante con el Art. 1 ibídem que define al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicias, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, pluricultural y laico. Esto invita a reflexionar sobre ¿qué es un Estado constitucional?. Según Carlos Bernal Pulido, "... La principal ley de construcción de este tipo de Estado es el reconocimiento de la supremacía de la Constitución y de los derechos fundamentales. Este reconocimiento es correlativo a la creación de una Corte Constitucional, es decir, un tribunal especializado para la interpretación y concreción de la Constitución. A su vez, esta creación implica una modificación en el sistema de fuentes del derecho..." ("El derecho de los derechos, editado por el Departamento de Publicaciones de la Universidad Externando de Colombia, marzo del 2005, pág. 149). Lo cual explica el carácter tuitivo del Derecho Laboral y por tanto del Código del Trabajo.

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.

Conc.:

C.R. arts. 33, 325, 326, 424, 425, 426;

C.P. art. 209.

Comentario:

El trabajo como “... un derecho y un deber sociales”, corresponde a una construcción de los juristas mexicanos y que según Mario de la Cueva, “La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto, y por esto el trabajo es un deber, pero el reverso de este deber del hombre, es la obligación que tiene la sociedad de crear condiciones sociales de vida que permitan a los hombres el desarrollo de sus actividades” (“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Ed. Porrúa S.A., México 1997, pág. 109).

El Inciso segundo del Art. 2 del Código del Trabajo actual es el texto que conformó el Art. 2 del Primer Código del Trabajo emitido por el General G. Alberto Enríquez, Jefe Supremo, dado en Quito como capital de la República del Ecuador, el cinco de Agosto de mil novecientos treinta y ocho.

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.

Conc.:

C.R., arts. 33, 37, num. 2, 326, num. 4; 327, 328, 330, 331;

C.P., art. 209

Comentario:

La idea de la libertad y el derecho del trabajo, según Mario de la Cueva, “A partir de la Declaración de derechos de la Constitución francesa de 1793, el mundo habla de la libertad del trabajo como uno de los derechos del hombre. El principio fue reconocido en nuestra Constitución de 1857 y pasó a la Carta Magna de Querétaro (...) Nos encontramos frente a un primer aspecto de la libertad, que significa que cada hombre es libre para escoger el trabajo que le acomode, esto es, puede seleccionar la profesión que le plazca por corresponder a sus actitudes, a sus gustos o a sus aspiraciones, una libertad que posteriormente se objetivará en una actividad concreta: la ebanistería, la mecánica o el estudio y el ejercicio de la medicina o de la arquitectura...” (“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” cit., pág. 109)

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

Conc.:

C.R., arts. 326, num. 2, 10, 11, 33, 325;

C.C., art. 11

Comentario:

El carácter tuitivo del Derecho del Trabajo no consiste en materia de renunciabilidad, sólo en prohibir al trabajador renunciar determinados derechos que la Ley concede sino en declarar nulos tales actos de renuncia, por estimar materias de orden público y social a los beneficios y garantías que con carácter de mínimos la Ley otorga a las y los trabajadores. Por ello, en la legislación laboral española se conoce como principio de indisponibilidad o irrenunciabilidad de derechos y es por ello que el Art. 3. 5. del Estatuto de los trabajadores de España, prescribe: “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo” y en concordancia con esta norma el Art. 9. 1. *ibídem* dispone: “Si resultase nula sólo una parte del contrato de trabajo, éste permanecerá válido en lo restante y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley...”, norma que mantiene correspondencia con el principio de conservación del contrato.

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.

Conc.:

arts. 7, 538.

C.R., arts. 3, num. 1; 10, 11, 33, 75, 76, 172, inc. 2; 326.

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.

Conc.: arts. 8, 39, 262, 358.

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

Comentario:

Principio protector. Varios criterios se han emitido sobre este principio. Según Américo Plá Rodríguez, “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo (...). El legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato del trabajo y tendió a compensar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador con una protección jurídica favorable al trabajador. El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Como decía Couture, “... el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades...”. Desde esa perspectiva este autor sostiene que el principio protector se expresa en tres formas diferentes:

- a) La regla “in dubio pro operario”. Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador.
- b) La regla de la norma más favorable.- Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

- c) La regla de la condición más beneficiosa.- Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador””. (“Los Principios del Derecho del Trabajo”, Biblioteca de Derecho Laboral, pág. 40). De esta forma, el Art. 326 numeral 3 y el Art. 7 del Código del Trabajo, por sus contenidos, tienen conformidad con los planteamiento de Américo Plá Rodríguez, en cuanto a las reglas in dubio pro operario y la de la norma más favorable; y, la regla tercera referida por este tratadista es la que explica de mejor modo el alcance del principio de la intangibilidad de los derechos del trabajador.

Conc: C.R., arts. 326, num. 3; 427, 429, 436s, num. 6.

TÍTULO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I

De su naturaleza y especies

Parágrafo 1ro.

Definiciones y reglas generales

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.

Conc.:

arts. 35, 36, 37, 41.

C.R., art. 327.

C.C., arts. 2, 1454, 1461, 1467, 1478, 1483.

Comentario:

* En un juicio de trabajo el presupuesto fundamental es que la o el accionante debe demostrar la existencia del contrato de trabajo en los términos previstos en el Art. 8 del Código Laboral en análisis, siendo por tanto necesario, que del proceso aparezcan los tres requisitos que lo conforman, esto es, prestación de servicios lícitos y personales, subordinación jurídica y remuneración. Por tanto, si se prueba que entre las partes en litigio existió contrato de trabajo, uno de sus efectos es que de él nacen derechos y obligaciones entre las partes, a causa de lo cual, si del proceso se evidencia la existencia del vínculo de trabajo, por el carácter tuitivo del derecho laboral, en el caso del Ecuador por mandato legal se invierte la carga de la prueba y a consecuencia de ello le corresponde al empleador de acuerdo y en conformidad a lo previsto en el Art. 42 No. 1 del Código del Trabajo, justificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que nacen del contrato laboral, por lo que en base a lo dispuesto en la norma referida, a falta de prueba de pago, la o el juez respectivo que conozca la causa dispondrá el pago de los valores que correspondan en armonía con las disposiciones del cuerpo de leyes en referencia que se concretan en principio a lo que se denomina en el ámbito laboral, “derechos adquiridos” y luego a otros valores cuya falta de pago se ha demostrado procesalmente.

* Fallos de triple reiteración de la Primera Sala de lo Laboral y Social.- La Sala en referencia, en el año 1998, estimó que no existe vínculo jurídico laboral sino civil entre, un profesional llámese abogado, médico, ingeniero, etc.; y, la persona natural o jurídica que contrata sus servicios, pues, para que éste nazca, es necesario, no sólo la prestación de servicios lícitos y personales y remuneración, sino esencialmente, la dependencia, guía o subordinación que patentiza y singulariza el contrato de trabajo, diferenciándolo de otras vinculaciones que pertenecen a la esfera del derecho común, en donde no existe uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo que es la dependencia. (CSJ, Primera Sala de lo Laboral y Social, Gaceta Judicial, Serie XVI – No. 14 de Enero – Abril de 1999, págs. 3895 a 3898).

Sin embargo, en años posteriores, la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia de esa época, también en triples fallos reiterados, sostuvo lo contrario al señalar que el ámbito legal de protección al profesional no está dado por la ejecución de la actividad profesional que desempeña, en tanto el profesional no va a pedir instrucciones de cómo ejercer su profesión, lo cual no implica que en su condición de tal no pueda tener subordinación o dependencia de carácter jurídico con una empresa o institución.

*Guillermo Cabanellas, al tratar sobre la naturaleza jurídica de la subordinación expresa: “... la única noción precisa es la subordinación jurídica, porque corresponde a un derecho y a una obligación: el derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. A ésta tesis, expresada en la jurisprudencia francesa e italiana, se ha plegado la argentina, con la cual coincide gran parte de la doctrina. Apoyando éste criterio RAMÍREZ GRONDA sostiene que “la subordinación jurídica consiste, cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como creador de una prestación contractual. Ésta subordinación, además, no está encajada en un ámbito físico o temporal determinado de validez. Ella consiste para el dador del empleo, en algunos casos, en dar órdenes; en otros, en la sola posibilidad de darlas o de hacerlas cesar, y siempre – como lo tiene dicho la Corte de Apelación de Dijón, 19 de febrero de 1932 – en la posibilidad de sustituir su voluntad a la del trabajador, cuando lo creyere conveniente...””. (“Compendio de Derecho Laboral”, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Editores – Libreros, 1968, pág. 400)

*Rafael Caldera sostiene, “La jurisprudencia ha consagrado la exigencia de la subordinación para que exista contrato de trabajo y se inclina palpablemente

por el criterio de la subordinación jurídica...”, y al tratar sobre los profesionales liberales como trabajadores expresa: “En caso de los profesionales liberales, que en algunas situaciones concretas puede ofrecer gran dificultad, ha sido resuelto, en principio, de modo tajante. Los profesionales liberales (abogados, médicos, ingenieros, economistas, actuarios, profesores, farmacéuticos, enfermeras, etc.) sí pueden tener el carácter de trabajadores. Nada obsta para que lo sean. Se trata de personas que ganan su subsistencia mediante el desempeño de un servicio personal. Es cierto que ese servicio ha revestido especiales consideraciones sociales, por lo que los antiguos decían que no se les pagaba remuneración, sino que su estipendio constituía mas bien un “honorario”; pero con la transformación de conceptos relativos al trabajo, ha prevalecido la idea de dignidad humana de todos los trabajadores, por lo que la diferencia ha sido aminorada, ya que perdió el carácter desdoroso que en otras épocas se le atribuyera, la prestación de servicios mediante la percepción de un salario. Desde el punto de vista jurídico laboral, la principal diferencia que existe entre los servicios de esos profesionales y los de otras personas que viven de su trabajo, depende de la autonomía con que aquellos ejerzan. De ahí el nombre de “liberales” dado a las respectivas profesiones, por el alto grado de libertad con que habitualmente se las desempeña. Pero la subordinación, que es regla general para los demás trabajadores, también existe —y en forma creciente por el desarrollo de la vida moderna— dentro de las profesiones liberales. Con la circunstancia de que si en algunas profesiones, como la abogacía, la autonomía continua siendo la regla y la subordinación constituye aún la excepción, hay otras profesiones —como las de geólogo, sociólogo, actuario, profesor o maestro, enfermera o trabajadora social— donde la subordinación es la regla, porque, salvo casos poco frecuentes, es necesario ejercerlas al servicio de alguna entidad, publica o privada. Y profesiones tradicionalmente autónomas, como la de la medicina, ofrecen hoy mucho mayor campo del que antes se hubiera podido pensar, a la prestación de servicios subordinada, de naturaleza típicamente laboral. Aquí, como con los altos empleados, la resolución depende de cada caso concreto. El problema de si están amparados o no, se resuelve aclarando el nexo de subordinación que los vincule a la persona o entidad para quien prestan sus servicios. Pero es forzoso admitir que hay marcada tendencia a comprender los profesionales liberales dentro de las leyes del trabajo. A ello se inclinan pronunciamientos internacionales, normas legislativas y opiniones doctrinales. Lo cual no excluye el que, si hay casos de meridiana claridad (como sucede con quienes trabajan a tiempo completo, en el local de la empresa, mediante un sueldo fijo) haya también casos cuya solución es compleja, porque ante la ausencia de signos tangibles de subordinación, la existencia de ésta depende de circunstancias muy variadas...”. (“Derecho del

Trabajo”, Segunda Edición, Tomo I, EL ATENEO, Buenos Aires, Lima, Río de Janeiro, Caracas Montevideo, México, Barcelona, 1960, págs. 272, 231 y 232).

* El doctor Julio César Trujillo, indica: “La dependencia o subordinación del trabajador respecto del empleador puede ser técnico – industrial, económica o jurídica, más la que deriva del contrato de trabajo y lo tipifica es la dependencia jurídica, sin desconocer que la económica y la técnico – industrial puedan existir y de hecho existen en la mayoría de los casos. En efecto la subordinación económica y la técnico – industrial son situaciones de hecho que, por sí mismas, no justifican la facultad que tiene el empleador para ordenar y dirigir, y la obligación de obedecer y acatar que pesa sobre el trabajador; en cambio la jurídica a parte de que es la única que puede nacer de un negocio jurídico, justifica por sí sola la facultad del empleador y la obligación del trabajador”. (“Derecho del Trabajo” , Tomo I, Segunda Edición, Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, 1986, págs. 94 y 95).

En conclusión, en la actualidad la tendencia de los órganos jurisdiccionales en este debate jurídico que se mantiene con frecuencia, se inclina a definir la situación de las o los profesionales teniendo en cuenta si su prestación de servicios profesionales se da bajo subordinación jurídica y en los términos contemplados en el Art. 8 del Código del Trabajo, en cuyo caso, quien contrata a profesionales, debe tener en cuenta que la relación jurídica que se entabla es de carácter laboral, a diferencia de la relación estrictamente profesional como la del médico o del odontólogo con sus pacientes mediante el sistema de consulta personalizada.

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.

Conc.:

arts. 157, 262, 263, 271, 272, 273, 288, 305, 317, 333, 334, 335.

L.S.S., arts.2, lit. a), 9, lit. a), 144.

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.

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

Conc.:

arts. 36, 41, 171, 274, 293, 308, 316, 332.

C.C., art. 564;

L.M., art.65;

L.S.S., arts. 2, lit. d), 9, lit. d), 145.

ART. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;
- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y,
- h) **Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-**

Conc.: arts., 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 22, 24, 32.

NOTA:

El literal derogado disponía:

“h) Por horas.”

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 tácito toda relación de trabajo entre empleador y trabajador.

Conc.: arts. 11, 18, 19, 20, 22.

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

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

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

Conc.:

arts. 95, 305.

C.R. art. 328.

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; y,
- g), **Derogado. M.C. No. 8. Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-**
- h) Los demás que determine la ley.

Conc.:

arts. 15, 16, 17, 157, 180, 262, 288

C.R. arts. 326, num. 1, 327.

NOTA:

El literal derogado disponía:

“g) Los que se pacten por horas; y”

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.

Conc.: arts. 11, lit. d); 14, inc. 1, lit. f), 180.

Comentario:

Por la naturaleza jurídica de este contrato y lo constante en esta norma, durante el plazo de prueba cuya duración máxima es de “... noventa días...” no tres meses, cualquiera de las partes “... lo puede dar por terminado libremente...”. Sin embargo, en cuanto a la forma de terminación del contrato, la norma es clara, las divergencias surgen cuando la empleadora o el empleador dan por terminado esta clase de contratos en forma verbal, lo que no ocurre cuando la terminación del contrato a prueba se la hace utilizando un medio escrito, en el cual consta la fecha en la que se ha comunicado esa decisión, así como la fecha y constancia por parte de la o el trabajador de haber ocurrido aquello. Es necesario tener en cuenta que el Art. 180 del Código del Trabajo prescribe, que los contratos de trabajo a los que se refiere el Art. 14 de este cuerpo de leyes pueden terminar mediante visto bueno según lo constante en los artículos 172 y 173 *ibidem*, referencia que está dirigida al primer inciso de la norma indicada, esto es, en relación al contrato a tiempo fijo cuya duración no puede ser menor de un año ni exceder de dos años no renovables (Arts. 14 y 184 C.T.) y al contrato a tiempo indefinido, más no a los contratos que se precisan en la excepción del Art. 14 en referencia.

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.

Conc.:

arts. 11, lit. e); 14, lit. a); 16, 19, lit. b), c).
C.C. art. 1940.

ART. 17.- Modificado M.C. No. 8; Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.- Contratos

eventuales, ocasionales, de temporada.- 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.

Inc. Modificado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformativa 5 num.

3.- 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 o discontinuos 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. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Inc. Modificado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformativa 5 num. 3.-

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. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

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.

Conc.: arts. 14, lit. b); 19, lit. g); 20.

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.

Conc.: C.P.C. arts. 164, 191.

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) **Derogado. M.C. No. 8; Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-**
- k) **Adicionado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial No. 250 de 13 de Abril del 2006. Art. 1.-** Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- l) **Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial No. 250 de 13 de Abril del 2006. Art. 1-** En general, los demás que se determine en la ley.

NOTAS:

* El literal derogado disponía:

“j) Los que se pacten por horas; y”

*Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

Comentario:

La inobservancia de esta disposición genera en veces contradictorios fuertes. El texto inicial de aquella nos lleva a preguntarnos ¿cuál de las partes en el contrato laboral está obligada a celebrar por escrito los contratos que se precisan en la norma?, sin duda es la parte empleadora y que si actúa como dispone la norma en caso de litigio teniendo el contrato escrito y registrado conforme al Art. 20

del Código Laboral no habrá por ese concepto mayores elementos de discusión en el proceso, dependerá de que el indicado contrato ingrese al proceso con los elementos que definen la prueba debidamente actuada, en el entendido que dicho contrato es una fuente de prueba y que para que genere eficacia probatoria, debe convertirse en medio de prueba. El incumplimiento de esta norma, esto es que existiendo obligación legal de suscribir un contrato escrito de manera obligatoria y no hacerlo, lo más probable, según el caso y las circunstancias podría ser que el órgano jurisdiccional respectivo aplique lo previsto en el Art.40 del Código del Trabajo y para el caso del Art. 19 letra k), además las sanciones y los efectos jurídicos contenidos en esa norma. Por ello, es necesario que, al suscribirse un contrato escrito obligatorio, éste a de contener al menos los requisitos previstos en el Art. 21 del Código de la Materia, sin que se oponga el que se incluyan otras cláusulas enmarcadas en observancia a lo previsto en la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos aplicables y la ley.

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.

Inc. Adicionado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial No. 250 de 13 de Abril del 2006. Art. 2- En el caso que el empleador no cumpliera con la obligación señalada en el inciso anterior, respecto de los contratos celebrados con los adolescentes que se señalan en el literal k) del artículo anterior, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo con el máximo de la pena prevista en el artículo 628 de este Código, sin perjuicio de su obligación de registrarlo. El adolescente podrá solicitar por sí mismo tal registro.

En caso de no haberse celebrado contrato escrito, el adolescente podrá probar la relación laboral por cualquier medio, inclusive con 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.

Conc.:

arts. 18, 19, lit. k), 650.

C.P.C. art. 150.

C.N.A. arts. 85, 88.

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.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.

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.

ART. 23.- Sujeción a los contratos colectivos.- De existir contratos colectivos, los individuales no podrán realizarse sino en la forma y condiciones fijadas en aquellos.

Conc.: art. 220.

ART. 23. 1.- Adicionado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformatoria 5 num. 4.- El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República.

Parágrafo 2do.

De los 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.

Conc.:

art. 21.

C.R. arts. 329 inc 6.,

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.

Conc.: C.C. art. 2020.

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.

Conc.:

arts. 24, 25.

C.C. art. 2238.

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.

Conc.:

arts. 24, 25, 26.

C.C. art. 31.

ART. 28.- **Modificado. Decreto Ejecutivo No. 10, publicado en el Registro Oficial No. 10 de 24 de agosto de 2009.**- Vigilancia del cumplimiento de contratos.- El Ministro de Relaciones Laborales* 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.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

Comentario:

Esta norma responde al principio del interés superior del niño previsto en el Art. 44 de la Constitución, el Art. 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño y el Art. 11 del Código Orgánico de la Niñez y Adolescencia.

Conc.:

C.R. art. 44.

C.D.N. art. 3

C.N.A. art. 11.

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.

Conc.:

arts. 184, 188, 347.

C.P. art. 490.

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.

Capítulo II

De la capacidad para contratar

ART. 35.- Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 3.- Quienes pueden contratar.- Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración.

Conc.:

C.R. arts. 39, 46, num. 2, 325, 329, inc. 1.

C.C. arts. 1462, 1463, 1467.

C.N.A. arts. 82, 83, 85.

NOTA:

El artículo sustituido disponía: “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.

Conc.:

C.C. arts. 1530, 1538.

C.P. art. 490.

L. Cías. arts. 252, 386, inc. 4.

Capítulo III

De los efectos 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.

Conc.:

arts. 8, 40.

C.R. arts. 33, 326, num. 2.

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.

Conc.: arts. 353, 367.

ART. 39.- **Divergencias entre las partes.**- 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.

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.

Conc.:

arts. 19, 20

C.R. art. 33.

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.

Inc. Derogado. M.C. No. 8; Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA: El inciso derogado disponía:

“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.”

Conc.:

art. 36, inc. 2.

L. Cías. Arts. 252, 386, inc. 4

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

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. **Modificado. Ley No. 28, publicada en Registro Oficial No. 198 de 30 de enero de 2006, Art. 1 num. 1.-** 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 tuvieran 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 dieran 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 separe 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. Modificado. Ley No. 28, publicada en Registro Oficial No. 198 de 30 de enero de 2006, Art. 1 num. 2.- 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 Viceministerio de Trabajo* 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 Relaciones Laborales*, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Adicionado. Ley No. 28, publicada en Registro Oficial No. 198 de 30 de enero de 2006, Art. 1 num. 3.- 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.

Conc.:

arts. 18, 38, 122, 353,

C.R. arts. 47, num. 5, 326, num. 7 y 8, 330, 331,

CC. arts. 22, 23.

L.A.L.M.- art. 1

L.D. arts. 4, lit. c) y d).

L.S.S. arts. 14, num. 1 y 4, 73, 106, 148, 158, 244, 245

R.F.S.M.E arts. 7, inc. 5, 176

NOTAS:

* Se encuentra incluida la Fe de Erratas publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006.

- * Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.
- * Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales..

Comentario:

*1. La mayor frecuencia de las pretensiones en los juicios laborales se concentran en reclamaciones de pago de remuneraciones y beneficios sociales, litis que presentan al menos dos situaciones, de una parte, cuando la empleadora o empleador durante la relación de trabajo ha cumplido con la obligación constante en el numeral 7 de esta norma, esto es han llevado de manera adecuada el registro de trabajadores, conocido en nuestro medio como “roles de pago”, en cuyo caso de haberse entablado juicio por dichos conceptos los presentarán en la audiencia preliminar o solicitarán señalamiento de día y hora para exhibirlos conforme a lo previsto en el Art. 577 del Código Laboral, con lo cual no tendrán dificultad para demostrar que se hallan pagados los rubros que podrían haberse reclamado como pretensiones en la demanda, más aún, si a lo antedicho se solicita que la o el trabajador en la inter audiencia o diligencia de exhibición de documentos, se pide que la o el accionante reconozca la o las firmas y rubricas impuestas en los roles de pago, debiendo además por seguridad, en la misma audiencia preliminar, al momento de anunciar la prueba, reservarse el derecho de solicitar la designación de un perito grafotécnico para los casos en los que las firmas y rubricas impuestas en los roles de pago no sean reconocidas por la o el accionante, a fin de que se determine la autenticidad de aquellas con la intervención de un perito calificado para el efecto., y de otra, en los casos que la parte empleadora no haya cumplido con la obligación de llevar el registro de trabajadores antes mencionado, privándose así de disponer de prueba instrumental que ponga en evidencia que los valores que se reclaman han sido cancelados, ante lo cual, se ve abocada a hacer uso de otras formas probatorias que no siempre gozan de la eficacia que genera el registro de trabajadores o “roles de pago”.

* 2. Situación similar ocurre con los accionantes cuando reclaman por el incumplimiento del Art. 42 numeral 29 del mismo cuerpo de leyes, en relación al suministro de ropa de trabajo, el pago de valores por ese concepto sin que en el mayor número de casos esas pretensiones sean aceptadas, por cuanto estando obligadas u obligados a aportar prueba que permita determinar el valor probable de la ropa de trabajo, no lo hacen conforme a derecho.

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:

1. A conservar los cargos orgánicos y puestos de trabajo en favor de sus trabajadores que fueren llamados al servicio;
2. 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;
3. 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 dieran 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.

Conc.:

L.S.M.O. arts. 57, lit. a) y b), 81, 83, 89.

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 practicare; 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.

Conc.: C.R. arts. 326, num. 7 y 8.

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.

Conc.:

C.C. art. 30.

C.P. art. 361.

L.P.I. art. 16, inc. 1, 47, 183.

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.

Conc.:

art. 235.

R.F.S.M.E. art. 13, num. 6

Capítulo V

De la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones

Parágrafo 1ro.

De las jornadas y descansos

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.

Conc.: L.P.S.E. art. 6.

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.

Conc.: C.N.A. art. 84.

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.

Conc.: arts. 55, 137.

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.

Conc.:

arts. 52, 55, 268, 341.

L.R.E.C.G.P. art. 23.

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.

Conc.: art. 55.

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

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

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

2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroque perjuicios al interés público.

Conc.:

arts. 45, 50, 55, num. 4, 56, 339, 628.

C.C. art. 30.

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.

Conc.: C.R. arts. 66, num. 2, 383.

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

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

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

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

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

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

Conc.: arts. 47, 49.

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.

Conc.: art. 52, num. 1.

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.

Conc.:

arts. 3, 5, num. 2 y 3.

C,C, art. 30.

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.

Conc.: art. 52.

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. 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.

Parágrafo 2do. De las fiestas cívicas

ART. 65.- **Días de descanso obligatorio.**- Además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 y 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 y 3 de noviembre y 25 de diciembre. Lo son también para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Conc.: L.R.E.C.G.P. art. 23.

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.

Conc.: art. 93.

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.

Conc.: art. 65.

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

Conc.: art. 52.

Parágrafo 3ro. De las 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.

Conc.: C.R. arts. 66, num. 2, 383.

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.

Conc.: art. 95.

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.

Conc.:

art. 74.

C.R. art. 326, num. 2.

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.

Conc.: art. 71.

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.

Conc.:

L.O.E. art. 54.

L.C.D.E. art. 5, lit. i)

Capítulo VI

De los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales.

Parágrafo 1ro.

De las remuneraciones y sus garantías

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.

Conc.: C.R. arts. 37, num. 2, 326, num. 4, 328, 329, inc. 1, 331.

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

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

Conc.: L.S.S. art. 11.

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

Inc. Adicionado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformatoria 5 num. 1.- Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de un empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la ley.

Inc. Adicionado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformatoria 5 num. 1.-

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

Inc. Adicionado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformatoria 5 num. 1.-

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

Conc.:

art. 117, inc. 2.

C.R. art. 328.

C.O.P.C.I. arts. 8, 9, 10.

Comentario:

Esta disposición debe ser analizada a partir de los elementos que caracterizan un Estado constitucional de derechos y justicia como es el caso del Estado ecuatoriano, en conexidad con lo previsto en el Art. 328 *ibídem*, en el que se expresa que la remuneración será justa, con un "... salario digno..." que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia. De ahí la importancia de los textos constantes en los Arts. 8, 9 y 10 del Código Orgánico de la Producción e Inversiones, que mantienen armonía con los valores y principios constantes en la Carta Fundamental, el Programa de Trabajo Decente planteado en la Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, en Ginebra, el 10 de junio de 2008, en el acápite I, sobre alcances y principios, letras A, ii), que plantea la necesidad de adoptar y ampliar medidas de protección social y como una de ellas: "... medidas en materia de salarios y ganancias...". Lo cual exige una reconceptualización de la norma en análisis y la necesidad de una nueva visión en la relación laboral existente entre las partes.

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 trataran de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas.

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

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

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

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

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

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

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

Conc.:

art. 96

L.R.T.I. art. 50

L.Z.F. art. 55.

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

Conc.:

art. 91.

C.R. art. 328, inc. 4.

C.C. art. 2374, num. 5.

C. Trib. art. 57, num. 2

L.G.I.S.F. art. 167, lit. c).

L.S.S. art. 294.

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

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

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

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

Conc.: L.J.C. art. 1.

ART. 90.- Retención limitada de la remuneración por el empleador.- El empleador podrá retener el salario o sueldo por cuenta de anticipos o por compra de artículos producidos por la empresa pero tan sólo hasta el diez por ciento del

importe de la remuneración mensual; y, en ningún caso, por deudas contraídas por asociados, familiares o dependientes del trabajador, a menos que se hubiere constituido responsable en forma legal, salvo lo dispuesto en el número 6 del artículo 42 de este Código.

Conc.: art. 90, num. 6.

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

Conc.:

C.R. art. 328.

CC. art. 1684, num. 1.

CPC. arts. 96, 439, 441.

C.N.A. art. 147, num. 4

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.

Conc.:

art. 152.

C.R. arts. 43, 332.

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.

Conc.: art. 65.

ART. 94.- Condena al empleador moroso.- El empleador que no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo, y cuando por este motivo, para su entrega, hubiere sido menester la acción judicial pertinente será, además, condenado al pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador.

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

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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

Inc. Modificado. Ley para el Pago Mensual del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía por Parte del Estado, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 644 de 29 de julio de 2009, Art. 4 num. 1. Adicionado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformativa 5 num. 5.- Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

ART. 96.- Pago en días hábiles.- El salario o el sueldo deberán abonarse en días hábiles, durante las horas de trabajo y en el sitio del mismo, quedando prohibido efectuarlo en lugares donde se expendan bebidas alcohólicas, o en tiendas, a no ser que se trate de trabajadores de tales establecimientos.

Parágrafo 2do. De 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 Público*.

Conc.:

art. 98.

C.R. art. 328, inc. 6.

L.O.E.P. art. 25.

L.S.S. art. 14, num. 6

***NOTAS.-** *1. Observar reformas respecto a la Ley Orgánica de Servicio Público.

* 2. Por disposición del Art. 25 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas “Ninguna utilidad ni ningún excedente será objeto de reparto entre el talento humano que labore en las empresas públicas y mixtas”.

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

Conc.: L.Cías. art. 297

ART. 100. - **Modificado. M.C. No. 8; Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.- Utilidades para trabajadores de contratistas.**- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas, 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 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.

Conc.: C.R. art. 328, inc. 6.

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.

Conc.: L.D.A. art. 2, lit. b), d) y e).

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.

Conc.:

art. 108, inc. 2.

L.S.S. art. 14, num. 6.

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 Ministerio de Relaciones Laborales* podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

***NOTA.**- Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 104.- **Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.**- Para la determinación de las utilidades anuales de las respectivas empresas se tomarán como base las declaraciones o liquidaciones que se hagan para el efecto del pago del impuesto a la renta. El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo o de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, podrá disponer las investigaciones y fiscalizaciones que estimare convenientes para la apreciación de las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores delegará un representante para el examen de la contabilidad.

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

Conc.: L.R.T.I. arts. 2, 23.

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.

Conc.: art. 628.

ART. 105.1. - **Adicionado. C.O.P.C.I, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 357 de 29 de diciembre de 2010, Disposición Reformativa 5 num. 2.**- Previo acuerdo del trabajador y del patrono, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, podrán ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios, siempre que tal empresa se encuentre registrada en una Bolsa de Valores y cumpla con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial definida por el Estado y los requisitos previstos en el Reglamento al Código de la Producción Comercio e Inversiones.

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.

Conc.: art. 633.

ART. 107.- **Sanción por declaración falsa de utilidades.**- El Viceministro de Trabajo, sancionará con multa de diez a veinte salarios mínimos vitales*, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización

del Servicio de Rentas Internas, la falsedad imputable a dolo en los datos respecto a utilidades, o el empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo.

El producto de esas multas se acumulará al quince por ciento de utilidades, en la forma que se ordena en el artículo 97 de este Código.

Conc.:

arts. 97, 110.

C.R. art. 328, inc. 6

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales y las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

ART. 108.- Anticipo de utilidades e impuesto a la renta.- Las empresas pueden conceder anticipos a sus trabajadores para imputarlos al quince por ciento de las utilidades líquidas.

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no esta sujeta a gravamen tributario de ninguna clase.

ART. 109.- Garantías en la participación de utilidades.- La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración.

ART. 110.- Facultad del Ministro relativa al pago de utilidades.- El Ministro de Relaciones Laborales* resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

Parágrafo 3ro. De las remuneraciones adicionales

ART. 111.- **Derecho a la decimatercera remuneración o bono navideño.**- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

Conc.: art. 95.

ART. 112.- **Exclusión de la decimatercera remuneración.**- El goce de la remuneración prevista en el artículo anterior no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

Conc.: art. 111.

ART. 113.- **Modificado Ley 77, publicada en el Registro Oficial No. 75 de 2 de mayo de 2007. Art. 1- Derecho a la decimacuarta remuneración.**- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general y una remuneración básica mínima unificada de los trabajadores del servicio doméstico, respectivamente, vigentes a la fecha de pago, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

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

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimacuarta remuneración al momento del retiro o separación.

ART. 114.- **Garantía de la decimacuarta remuneración.-** La remuneración establecida en el artículo precedente gozará de las mismas garantías señaladas en el artículo 112 de este Código.

Conc.: arts. 112, 113.

ART. 115.- **Exclusión de operarios y aprendices.-** Quedan excluidos de las gratificaciones a las que se refiere este párrafo, los operarios y aprendices de artesanos.

Conc.: L.D.A. art. 2, lit. b), d) y e).

ART. 116. - **Precedentes legales.-** Los precedentes legales relativos a las remuneraciones de que trata este párrafo, se tomarán en cuenta con relación a épocas anteriores a la vigencia de esta codificación, en cuanto fueren necesarios.

Parágrafo 4to. De la política de salarios

ART. 117.- **Remuneración Unificada.-** Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados*.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Salarios, así como las revisiones de los salarios o sueldo por sectores o ramas de trabajo que propongan las Comisiones Sectoriales, se referirán exclusivamente a los sueldos o salarios de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo del sector privado.

***NOTA.-** El Artículo 1 del Acuerdo Ministerial 00249 publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 358 de 8 de enero del 2011 dispone: “Del salario básico unificado para el 2011.- Fijar a partir del 1 de enero de 2011 el salario b[asico] unificado para el trabajador en general (incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila); trabajador/a del servicio doméstico, operarios de artesanía y colaboradores de

la microempresa en USD. 264,00 (DOSCIENTOS SESENTA Y CUATRO 00/100 DÓLARES) mensuales.

El valor del salario básico unificado (SBU) servirá de base para el cálculo de los salarios mínimos sectoriales que tratarán anualmente las comisiones sectoriales, los cuales en ningún caso podrán ser inferiores al SBU”

ART. 118.- Consejo Nacional de Salarios.- Como organismo técnico del Ministerio de Relaciones Laborales*, funcionará el Consejo Nacional de Salarios, constituido en la siguiente forma:

- a) El Subsecretario de Trabajo, quien lo presidirá;
- b) Un representante de las Federaciones Nacionales de Cámaras de Industrias, de Comercio, de Agricultura, de la Pequeña Industria y de la Construcción; y,
- c) Un representante de las Centrales de Trabajadores legalmente reconocidas.

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

Si el Consejo Nacional de Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se autoconvocará para una nueva reunión que tendrá lugar a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes; si aún en ella no se llegare al consenso, el Ministro de Relaciones Laborales* los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Viceministerio del Servicio Público la determinación de las políticas y la fijación de las remuneraciones de los servidores públicos y obreros del sector público, sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público* y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, la Viceministerio del Servicio Público*, precautelando la capacidad adquisitiva de los sueldos, salarios y remuneraciones, y con base a las disponibilidades de fondos, fijará las remuneraciones y determinará las escalas de incremento aplicables a dichos servidores públicos y obreros que prestan sus servicios en dicho sector.

NOTAS.-

- *1. Observar reformas respecto a la Ley Orgánica de Servicio Público.
- *2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales y Viceministerio del Servicio Público.

ART. 119.- **Atribuciones del Consejo Nacional de Salarios.-** Corresponde al Consejo Nacional de Salarios asesorar al Ministro de Relaciones Laborales* en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política salarial acorde con la realidad que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 120.- **Reglamento del Consejo Nacional de Salarios.-** El Ministro de Relaciones Laborales* dictará el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 121.- **Obligaciones de los empleadores.-** Las entidades públicas o semipúblicas, las empresas o empleadores, estarán obligados a proporcionar al Consejo Nacional de Salarios, la información que fuere requerida para el cabal cumplimiento de sus funciones.

ART. 122.- **Comisiones Sectoriales.-** Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, estarán integradas de la siguiente manera:

- a) Un vocal nombrado por el Ministerio de Relaciones Laborales*, quien las presidirá;
- b) Un vocal nombrado en representación de los empleadores; y,
- c) Un vocal que represente a los trabajadores.

Los vocales de que tratan las letras b) y c) de este artículo, serán designados por cada tipo de actividad, de acuerdo con el reglamento correspondiente.

Corresponde a las Comisiones Sectoriales, proponer al Consejo Nacional de Salarios CONADES, la fijación y revisión de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas de los trabajadores del sector privado

que laboren en las distintas ramas de actividad; al efecto, enmarcarán su gestión dentro de las políticas y orientaciones que dicte el Consejo Nacional de Salarios CONADES, tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 123.- **Convocatoria a las Comisiones Sectoriales.-** El Consejo Nacional de Salarios CONADES convocará a las comisiones sectoriales constituidas de conformidad con lo establecido en el artículo anterior.

El Consejo Nacional de Salarios, CONADES, cuando existan justificaciones técnicas, dispondrá que se conformen las comisiones sectoriales de las ramas de actividad que sean necesarias, observando que las mismas se integren de la forma prevista en el artículo 122 de este Código y cuidando que sus vocales representen democráticamente a los sectores laboral y patronal, por medio de personas que cuenten con los conocimientos técnicos necesarios.

Durante los tres meses posteriores a la convocatoria efectuada por el CONADES, las comisiones realizarán su trabajo orientado a revisar los sueldos y salarios básicos y remuneración básica mínima unificada de la respectiva rama de actividad. Concluido el estudio y las investigaciones o vencido el plazo antes anotado, remitirá su informe técnico para conocimiento del Consejo Nacional de Salarios, que analizará las recomendaciones efectuadas, así como la estructura ocupacional o sus modificaciones y con su criterio los enviará para resolución del Ministro de Relaciones Laborales.

Conc.: art. 122

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 124.- **Acuerdo de aprobación.-** La fijación de sueldos y salarios que fueren establecidas de conformidad con las disposiciones de este párrafo, serán aprobadas mediante acuerdo ministerial.

ART. 125.- **Representantes en el Consejo Nacional de Salarios y en las comisiones sectoriales.-** Los representantes de los trabajadores y de los empleadores, tanto en el Consejo Nacional de Salarios como en las comisiones sectoriales que se constituyan en cada rama de actividad, tendrán su respectivo suplente.

ART. 126.- Consideraciones para las fijaciones de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas.- Para la fijación de sueldos, salarios y remuneraciones básicas mínimas unificadas las comisiones tendrán en cuenta:

1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándolo como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;
2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo;
3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,
4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

ART. 127.- Recurso de apelación.- Si las resoluciones de la comisión no fueren tomadas por unanimidad, los miembros no conformes podrán apelar de ellas, en el término de tres días ante el Consejo Nacional de Salarios, el que después de oír el dictamen de la unidad correspondiente, decidirá lo conveniente.

ART. 128.- Atribuciones de la Unidad Técnica Salarial.- La Unidad Técnica Salarial, tendrá las siguientes atribuciones:

a) Recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida del trabajador, salarios percibidos, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio y estado financiero de las empresas. Podrá, por lo tanto requerir los datos que necesite a las entidades públicas, instituciones de derecho privado con finalidad social o pública, empresas o empleadores y especialmente pedir la exhibición de la contabilidad que llevan las empresas o empleadores y efectuar estudios en relación con la rama de trabajo o actividad de cuya fijación de sueldos, salarios mínimos* o remuneraciones básicas mínimas unificadas se trate.

Si requerida la empresa o empleador no exhibiere la contabilidad o no presentare los datos solicitados dentro del término que se fije, tal omisión o negligencia será sancionada con multa del veinticinco al ciento por ciento del salario mínimo vital* a juicio del Subsecretario de Trabajo, hasta conseguir su presentación.

La Unidad Técnica Salarial podrá delegar a cualquier funcionario o persona técnica la revisión de la contabilidad propuesta;

- b) Intervenir y dar las instrucciones y orientaciones que sean necesarias y suministrar los datos de que disponga para la fijación de sueldos y salarios mínimos* por parte de las respectivas comisiones;
- c) Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos* y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar;
- d) Llevar estadística general y clasificada, tanto de las fijaciones de sueldos mínimos como de los datos e informaciones que se requieran para una integración en plano nacional de los sueldos o salarios mínimos* de sus precedentes;
- e) Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país;
- f) Intervenir en la publicación de las fijaciones de sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas que, para su validez, necesariamente deben promulgarse en el Registro Oficial;
- g) Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones; y,
- h) Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

***NOTA:** Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

ART. 129.- **Comisiones de trabajo.**- Además de las comisiones sectoriales, se conformarán y actuarán también las comisiones de trabajo, en los casos señalados y de acuerdo con las normas legales y reglamentarias pertinentes.

ART. 130.- **Prohibición de indexación.**- Prohíbese establecer el sueldo o remuneración básica mínima unificada o el salario sectorial unificado como referentes para cuantificar o reajustar toda clase de ingreso de los trabajadores públicos o privados, siendo nula cualquier indexación con estas referencias.

ART. 131.- **Unificación salarial.**- A partir del 13 de marzo del 2000, unificase e incorpórase a las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al decimoquinto sueldo mensualizado y el decimosexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado.

En lo relativo a los componentes salariales denominados bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma a la fecha es de cuarenta dólares de los Estados

Unidos de América (US \$ 40) mensuales, éstos se seguirán pagando a todos los trabajadores en general, por el indicado valor mensual durante el año 2000, bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones.

El proceso de incorporación de estos dos componentes se empezará a aplicar a partir del primero de enero del 2001, de conformidad con la tabla que se expresa a continuación, en dólares, fijado por el artículo 1 de la Ley de Régimen Monetario y Banco del Estado:

A PARTIR DEL 1 DE ENERO	VALOR A INCORPORARSE	REMANENTE DE COMPONENTES SALARIALES EN PROCESO DE INCORPORACION
	US\$	US\$
2001	8.00	32.00
2002	8.00	24.00
2003	8.00	16.00
2004	8.00	8.00
2005	8.00	0.00

A la remuneración de los trabajadores que laboran en maquila, tiempo parcial, artesanía, servicio doméstico y cualquier otra actividad de naturaleza precaria, que hasta el 13 de marzo del 2000, percibieron valores inferiores por concepto de bonificación complementaria y compensación por incremento del costo de vida, se incorporarán tales valores en la forma prevista en la tabla anterior, de manera proporcional al valor de tales componentes.

La remuneración resultante de la incorporación de los montos referidos y en la forma establecida, se aplicará con todos sus efectos legales.

A partir del 13 de marzo del 2000, los componentes salariales, Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, pasan a denominarse componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y por tal razón se suprimen todas las referencias que aludan a Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, los que, como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida.

Hasta cuando concluya el proceso de unificación de los componentes salariales a las remuneraciones en la forma establecida en la tabla antes transcrita, esto es, hasta el primero de enero del 2005, y considerando que esta incorporación también se hará a las remuneraciones de las distintas actividades o ramas de trabajo, a éstas se las denominará “remuneraciones sectoriales unificadas”; a partir de la indicada fecha pasarán a denominarse simplemente “remuneraciones sectoriales.”

Los incrementos que por cualquier concepto realicen los empleadores a las remuneraciones de sus trabajadores, serán imputables por una sola vez a los que realice el CONADES.

ART. 132.- Congelamiento del valor de la compensación por el incremento del costo de vida y de la bonificación complementaria.- Como resultado del proceso de unificación, congélase los valores correspondientes a la compensación por el incremento del costo de vida y a la bonificación complementaria mensualizada, al 1 de enero del año 2000, esto es, doce dólares (US \$ 12.00) y veintiocho dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 28.00), respectivamente. Prohíbese expresamente la revisión e incremento de la bonificación complementaria y de la compensación por el incremento del costo de vida, y prohíbese el establecimiento de cualquier otro sueldo o remuneración adicional.

ART. 133.- Salario mínimo vital general.- Mantiénese, exclusivamente para fines referenciales, el salario mínimo vital* general de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 4.00), el que se aplica para el cálculo y determinación de sueldos y salarios indexados de los trabajadores públicos y privados mediante leyes especiales y convenios individuales colectivos; sanciones o multas; impuestos y tasas; cálculo de la jubilación patronal; o, para la aplicación de cualquier disposición legal o reglamentaria en la que se haga referencia a este tipo de salario.

NOTA:

Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital. Corte Nacional de Justicia, resolución emitida el 11 de noviembre de 2009, publicada en el Registro Oficial No. 81 de 4 de diciembre de 2009

Capítulo VII

Del trabajo de mujeres y menores

ART. 134.- Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 4- Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.

Las autoridades administrativas, jueces y empleadores observarán las normas contenidas en el TITULO V, del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, en especial respecto a la erradicación del trabajo infantil, los trabajos formativos como prácticas culturales, los derechos laborales y sociales, así como las medidas de protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral.

Conc.:

C.R. art. 46, num. 2.

C.N.A. arts. 4, 81 al 87, 89 y 95

NOTA:

El artículo sustituido disponía: “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 Adolescencia, siempre que se acredite que han completado el mínimo de instrucción escolar exigido por la ley o que asisten a escuelas nocturna, ateneos obreros o a algún plantel de enseñanza primaria.

Esta autorización será concedida solo 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 estuvieran 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 representa 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.- Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 5, lit a).-Horas para concurrencia a la escuela.- Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurren a una escuela.

Inc. Adicionado Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 5 lit. b).- Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa señalada en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

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

Conc.:

C.R. art. 46, num. 2.

C.N.A. arts. 37, inc. 1, 84, inc 1, 95.

ART. 136.- Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 6.- Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes.- El trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

Para efectos de su remuneración, se aplicarán las disposiciones establecidas en el artículo 119 del Código del Trabajo.

Conc.:

art. 119.

C.R. art. 46, num. 2.

C.N.A. art. 84.

NOTA:

El artículo sustituido disponía: “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.- Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 7.- Trabajos prohibidos a menores.- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil-CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.

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 y trata de personas;
3. La utilización 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, como en los casos siguientes:

- a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;
- b) La fabricación de albayalde, minio o 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 o cabrías;
- f) Los trabajos subterráneos o canteras;
- g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;
- h) El manejo de correas, sierras circulares y otros mecanismos peligrosos;
- i) La fundición de vidrio o metales;
- j) El transporte de materiales incandescentes;
- k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;
- l) La pesca a bordo;
- m) La guardiana o seguridad; y,
- n) 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.

En el caso del trabajo de adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años, se considerarán además las prohibiciones previstas en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, así como los trabajos prohibidos para adolescentes que determine el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia.

Conc.:

C.R. art. 46, num. 2.

C.N.A. arts. 87.

NOTA:

El artículo sustituido disponía: “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 sean puntualizadas en el 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 cabrías;
 - 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.- Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 8 lit. a).- Límites máximos de carga para mujeres

y adolescentes de quince años.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes:

Inc. Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 8 lit. b).

LIMITES MAXIMOS DE CARGA	LIBRAS
Varones de 15 a 18 años	25 libras
Mujeres de 15 a 18 años	20 libras
Mujeres de 21 años o más	25 libras

NOTA: Los límites máximos previo a la sustitución eran:

LIMITES MAXIMOS DE CARGA	LIBRAS
Varones hasta 16 años	35 libras
Mujeres hasta 18 años	20 libras
Varones de 15 a 18 años	25 libras
Mujeres de 15 a 18 años	20 libras
Mujeres de 21 años o más	25 libras

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.

Conc.:

art. 138, num. 4 lit. f).

C.N.A. art. 87, num. 1.

ART. 141. - **Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 9.- Examen médico de aptitud.**- Todas las empresas que empleen trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintiún años en trabajos subterráneos, en minas o canteras, estarán obligadas a exigir con respecto a dichos trabajos un reconocimiento médico previo que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos. Con ocasión del examen médico inicial se efectuará una radiografía pulmonar y, de considerarse necesario desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes médicos.

ART. 142.- **Periodicidad de los exámenes médicos.**- La periodicidad de los reconocimientos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente, se prevea para los mismos un plazo de menor duración.

ART. 143.- **Facultativo que otorgará el certificado médico.**- Los exámenes previstos en los artículos anteriores serán efectuados y certificados por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y no ocasionarán gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus representantes.

ART. 144.- **Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 10.- Registro que deben llevar los empleadores.**- Los empleadores tendrán a disposición de la Inspección del Trabajo un registro de las personas mayores de dieciocho años y menores de veintiún años, que estén empleadas o trabajen en la parte subterránea de las minas o canteras. En ese registro se anotarán la fecha de nacimiento, indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación y la fecha en que el trabajador fue empleado en labores subterráneas por primera vez, y se incluirá un certificado que acredite su aptitud para el empleo, sin que en el mismo figure dato de carácter médico.

ART. 145.- **Registro a disposición de los trabajadores.**- Los empleadores pondrán a disposición de los trabajadores que lo solicitaren los datos referidos en el artículo anterior.

ART. 146.- **Derogado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 11.**

NOTA: El artículo derogado disponía: “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 como 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. 147.- Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 12- Registro especial que deben llevar quienes ocupen a adolescentes.- Todo establecimiento que ocupe a adolescentes que han cumplido quince años y menores de dieciocho años, deberá llevar un registro especial en el que conste el nombre del empleador y del trabajador adolescente, la edad que deberá justificarse con la partida de nacimiento o cédula de identidad, la clase de trabajo a los que se destina, duración del contrato de trabajo, el número de horas que trabajan, la remuneración que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cumple su educación básica. Copia de este registro enviarán al Director Regional del Trabajo que podrá exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro.

Los Directores Regionales de Trabajo o los inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales llevarán un registro, por cantones, de los adolescentes que han cumplido quince años que trabajen, y remitirán periódicamente la información a los Consejos Cantonales de la Niñez y Adolescencia.

Conc.: C.N.A. art. 85.

NOTA: El artículo sustituido disponía: “ART. 147.- “Registro especial que deben llevar quienes ocupen a menores.- En todo establecimiento en que se ocupe a menores de dieciocho años, deberá llevarse un registro especial en el que conste la edad, la clase de trabajo a que se los destina, el número de las horas que trabajan, el salario que perciben y la certificación de que el menor ha cumplido o cumple su obligación escolar. Copia de este registro se enviará mensualmente al Director Regional del Trabajo y al Director de Empleo y Recursos Humanos. Estos funcionarios podrán exigir las pruebas que estimaren convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 134 de este Código”

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.

Inc. Adicionado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 13.- Sin perjuicio de las sanciones previstas en el inciso anterior, si las violaciones se refieren al trabajo de adolescentes, los Directores Regionales de Trabajo o los inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no exista Directores Regionales, impondrán las sanciones establecidas en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

Conc.: C.N.A. art. 95.

ART. 149.- Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 del 13 de Abril del 2006, Art. 14.- Accidentes o enfermedades de adolescentes 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 o lo prescrito en el TITULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia, 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.

Conc.: C.N.A. arts. 87 al 95.

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.

Conc.:

C.R. art. 45, inc. 2.

C.N.A. art. 84.

ART. 151. - Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 15 lit. a) y b).- Inspección por las autoridades.- Las autoridades de trabajo y los jueces de la niñez y adolescencia y las juntas cantonales de protección de derechos, podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los adolescentes menores de quince años y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectivas.

Inc. Adicionado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 15 lit. c).- El Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI) se encargará de la ejecución del Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil, y apoyará la participación ciudadana a través de veedurías sociales y defensorías comunitarias, para controlar el cumplimiento de las normas legales y convenios internacionales sobre el trabajo infantil.

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

Conc.: C.R. art. 45, inc. 2.

ART. 152.- Sustituido. Ley S/N, publicada en el Suplemento de Registro Oficial 528 de 13 de Febrero del 2009, Art. 4.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de 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.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se propagará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y, a falta de éste, por otro profesional.

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste de periodo de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.

Conc.: C.R. art. 43, num. 3

NOTA:

El artículo sustituido disponía: “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....- Adicionado. Ley S/N, publicada en el Suplemento de Registro Oficial 528 de 13 de Febrero del 2009, Art. 5.- Licencia por adopción.- Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fuere legalmente entregado.

ART....- Adicionado. Ley S/N, publicada en el Suplemento de Registro Oficial 528 de 13 de Febrero del 2009, Art. 5.- Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.- La trabajadora o el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de la hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización.

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 período 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.

Conc.:

arts. 331, 332.

C.R. art. 43, num. 1.

L.S.S. art. 106.

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.

Conc.:

arts. 14, 172.

C.R. art. 43, num. 3.

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.

Conc.:

C.R. arts. 333, inc. 2.

L.F.A.P.L.M. arts. 1, 2, lit. a), 4.

ART. 156.- Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 16.- Otras sanciones.- Salvo lo dispuesto en el artículo 148, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con el artículo 628 de este Código, y las violaciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de 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.

Conc.:

arts. 148, 628.

C.N.A. art. 95.

ART.- Adicionado. Ley No. Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006, Art. 1.- Para los efectos del examen médico de los menores, se consideran como empresas industriales las siguientes:

- a) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las materias primas sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- b) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; y,

c) Las empresas de transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, vía de agua interior o vía aérea, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos, almacenes o aeropuertos.

Son trabajos no industriales todos aquellos que no estén considerados por las autoridades competentes como industriales, agrícolas o marítimos.

Los exámenes médicos para los adolescentes mayores de quince años deberán tomar en cuenta los riesgos físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos y/o psicosociales que pueden generar (sic) el desarrollo de las actividades laborales.

Se exceptúan de esta disposición aquellas labores contenidas en el artículo 138 del Código del Trabajo, por tratarse de actividades prohibidas para niñas, niños y adolescentes.

Conc.: arts. 138.

ART.- Adicionado. Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006, Art. 1.- Todos los menores que laboren o que vayan a trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en trabajos no industriales, deberán someterse a un minucioso examen médico que los declare aptos para dicho trabajo. El examen deberá ser efectuado por la Unidad Técnica de Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Laborales*, con asiento en la ciudad de Quito, o en las Direcciones Provinciales de Salud de cada provincia o sus dependencias, las mismas que deberán emitir un certificado que acredite tal hecho, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 143 de este Código. Además, en el mismo certificado podrán prescribirse condiciones determinadas de empleo.

Tales exámenes médicos se practicarán al menos una vez al año, o cuando el menor o sus padres lo solicitaren, serán gratuitos y se realizarán hasta que los trabajadores cumplan veintiún años de edad.

Conc.: art. 143.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART.- Adicionado. Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006, Art. 1.- Previo a la incorporación de adolescentes mayores de quince años a las actividades permitidas por la legislación ecuatoriana, deberán practicarse los exámenes médicos de aptitud para el empleo, con la finalidad de

evaluar minuciosamente su condición psicofísica, establecer su real estado de salud y recomendar las medidas preventivas frente a los riesgos potenciales de la actividad industrial o no industrial.

Estos exámenes médicos, a los cuales se los denominará de preempleo, serán practicados por especialistas de la Unidad Técnica de Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Laborales*, del Servicio de Medicina del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, especialistas en Seguridad y Salud de las Direcciones Provinciales de Salud y los Concejos Municipales, a través de las dependencias competentes o de los Patronatos Municipales y Provinciales de Amparo Social.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART.- Adicionado. Ley No. Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006, Art. 1.- Una vez practicado el examen médico se emitirá un certificado en el cual conste el estado psicofísico del adolescente mayor de quince años. De ser necesario, también constará en el mismo las prescripciones determinadas o espaciales para el empleo. Este certificado deberá acompañarse al contrato cuando éste sea registrado en las dependencias del Ministerio de Relaciones Laborales.

Una vez vinculado a la empresa, el adolescente mayor de quince años, será tomado en cuenta para los Programas de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, conforme lo dispone el Reglamento de la materia.

El empleador deberá archivar y mantener a disposición de los inspectores de trabajo el original del certificado médico de aptitud para el empleo.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales

ART.- Adicionado. Ley No. Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006, Art. 1.- Los trabajadores en general, tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos practicados, así como los de laboratorio y los estudios especiales. También tendrán derecho a la confidencialidad de sus resultados, salvo en el caso de enfermedades que, por su naturaleza, alta probabilidad de contagio, que deberán ser puestos a disposición de las autoridades de salud, y de ese particular se informará al empleador. Si los exámenes médicos revelaren condiciones de especial vulnerabilidad o se detectare algún impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades

propias de la actividad, las instancias competentes del Ministerio de Relaciones Laborales y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinarán las medidas necesarias para su readaptación y formación profesional.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales

Capítulo VIII De los aprendices

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

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

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.

Conc.:

C.R. art. 328, inc. 1.

C.N.A. art. 90.

L.F.A. art 26

ART. 158.- **Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 17 lit. a).**-**Contenido del contrato de aprendizaje.**- El contrato de aprendizaje deberá contener:

1. La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos, al adolescente y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;
2. El tiempo de duración de la enseñanza;
3. El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz; y,
4. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

Adicionado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 17 lit. b).-

4-1. La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes, de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato.

Conc.: C.N.A. art. 90.

NOTA.- En su texto la Ley No. 39/2006 ordena adicionar el numeral 4 al art. 158, sin embargo el numeral 4 ya existía, razón por la cual se lo denomina 4-1.

ART. 159.- Jornada del aprendiz.- La jornada del aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de menores, en su caso.

Conc.: C.N.A. art. 90.

ART. 160.- Obligaciones del aprendiz.- Son obligaciones del aprendiz:

1. Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;
2. Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;
3. Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;
4. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,
5. Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

ART. 161.- Obligaciones del empleador respecto al aprendiz.- Son obligaciones del empleador:

1. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;
2. Pagarle cumplidamente el salario convenido;
3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;
4. Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices, incluso a los adolescentes;
5. Preferirle en las vacantes de operario; y,
6. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

Conc.: C.N.A. art. 90.

ART. 162.- Otras obligaciones de empleador y aprendiz.- Son también obligaciones del empleador y del aprendiz, las generales que constan en los artículos 42 y 45, de este Código respectivamente, en lo que fueran aplicables.

Conc.: arts. 42, 45.

ART. 163.- Causales de despido al aprendiz.- El empleador puede despedir al aprendiz, sin responsabilidad:

1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,
2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

Conc.: C.C. art. 29, inc. 2.

ART. 164.- Causas por las que el aprendiz puede separarse.- El aprendiz puede justificadamente separarse del trabajo:

1. 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,
2. 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.

Conc.: art. 161, num. 1 al 4.

ART. 165. - Porcentaje de aprendices en empresas.- En toda empresa industrial, manufacturera, fabril o textil, deberá admitirse, por lo menos, el cinco por ciento de aprendices y cuando más el quince por ciento sobre el número total de trabajadores. En empresas donde trabajan menos de veinte obreros, es obligatorio admitir siquiera un aprendiz.

El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, y si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente al SECAP el costo de capacitación del cinco por ciento de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.

ART. 166.- **Maestro de aprendiz.**- En las empresas antedichas, si el empleador no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que deba hacer de maestro.

ART. 167.- **Promoción del aprendiz.**- El aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario o de obrero calificado. Si se opusiese el empleador, podrá pedir al Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

ART. 168.- **Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 18.**- Aprendizaje y remuneración.- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje en la industria, pequeña industria, artesanía o cualquier otra actividad, para la enseñanza de un arte, oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este Capítulo, en lo que fueren aplicables. No podrán exceder del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa, tendrán una duración máxima de dos años en caso de trabajo artesanal y de seis meses en el trabajo industrial u otro tipo de trabajo, como establece el artículo 90 del Código de la Niñez y Adolescencia, y la remuneración no será inferior al ochenta por ciento de la que corresponda para el tipo de trabajo, arte u oficio.

En los contratos de aprendizaje con adolescentes que han cumplido quince años, el empleador establecerá los mecanismos tendientes a asegurar el aprendizaje efectivo del arte, oficio o trabajo, y garantizará de manera especial y eficaz los derechos de educación, salud, recreación y descanso de los aprendices.

Si al vencimiento del plazo de seis meses o dos años, según el caso, se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido.

Conc.: C.N.A. art. 90.

NOTA:

El artículo sustituido disponía: “ART. 168.- Aprendizaje en la industria.- Podrán celebrarse contratos de aprendizaje, en la industria o pequeña industria, para la enseñanza de un oficio o de cualquier modalidad de trabajo manual, técnico, o que requiera de cierta especialización, con sujeción a las normas de este Capítulo, en lo que fueren aplicables.

Estos contratos no podrán tener una duración mayor de seis meses, ni una remuneración inferior al setenta y cinco por ciento de la remuneración básica mínima unificada, ni comprender a más del diez por ciento del número de trabajadores de la empresa.

Si al vencimiento del plazo de seis meses se mantuviere la relación laboral, se convertirá en contrato por tiempo indefinido”

Capítulo IX

De la terminación del contrato de trabajo

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.

Conc.:

art. 172, 173.

C.C. art. 30

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.

Conc.: art. 169, num. 3.

ART. 171.- **Obligación del cesionario y derecho del trabajador.-** En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

ART. 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.

Conc.:

art. 52.

C.P. arts. 489, 502.

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.

Conc.:

arts. 14, 153.

C.R. art. 326, num. 6.

L.S.S. art. 187.

L.S.M.O. arts. 83, 89, lit. c), num. 2.

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.

Conc.: C.R. art. 326, num. 6.

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.

Conc.: art. 179.

ART. 177.- Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliera esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

ART. 178.- Comprobación de la enfermedad no profesional del trabajador.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional la comprobará con un certificado médico, de preferencia de un facultativo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del IESS.

El empleador tendrá derecho, en cualquier tiempo, a comprobar la enfermedad no profesional del trabajador, mediante un facultativo por él designado.

Si hubiere discrepancia, el inspector del trabajo decidirá, el caso, debiendo nombrar un tercer facultativo, a costa del empleador.

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.

Conc.: C.R. art. 326, num. 6.

ART. 180.- Causales de terminación de los contratos previstos en el artículo 14.- Los contratos de trabajo a que se refiere el artículo 14 de este Código podrán terminar por las causas legales establecidas en los artículos 172 y 173 de este Código.

En caso de terminación intempestiva del contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Conc.: arts. 14, 172, 173, 181.

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. 182.- Pago para el regreso del trabajador.- Terminado un contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al de su trabajo, tendrá derecho a que el empleador le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el numeral 4 del artículo 172 de este Código.

Conc.: art. 172, num. 4.

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.

Conc.: arts. 172, 173.

***NOTA:** El Capítulo III del Título IV del Código del Trabajo, al que hace referencia el presente artículo se denomina “De la Competencia y del Procedimiento” y se encuentra publicado en el Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre del año 1997.

Capítulo X

Del desahucio y del despido

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”.

Conc.:

art. 624.

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 realizado.

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. 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.

Conc.: art. 172.

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.

Conc.: art. 185.

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.

Conc.: arts. 181, 188.

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.

Conc.: arts. 173, 187, 188.

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.

Conc.: art. 185, 188.

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 cumpliera 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.

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.

Capítulo XI

Del fondo de reserva, de su disponibilidad y de la jubilación

Parágrafo 1ro.

Del fondo 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.

Conc.:

art. 95.

L.S.S. arts. 149, 280, 282.

ART. 197.- **Caso de separación y de retorno del trabajador.**- Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicio, no tendrá derecho a este fondo de reserva; más, si regresa a servir al mismo empleador, se sumará el tiempo de servicio anterior al posterior, para el cómputo de que habla el artículo precedente.

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.

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.

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 párrafo segundo de este capítulo.

ART. 201.- Modificado. Ley S/N, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 644 de 29 de Julio del 2009, Art. 4 num.2.- Depósito del fondo de reserva.- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensual 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 y en el caso en que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

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.

Conc.:

art. 200.

L.S.S. art. 79.

***NOTA.-** La Ley del Seguro Social Campesino fue derogada en el año 2001 por la segunda disposición de las Reformas y Derogatorias de la Ley de Seguridad Social, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 465 del 30 de noviembre del 2001; y en su Capítulo IV, artículos 128 al 142 regula el “Régimen Especial del Seguro Social Campesino”.

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 párrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título “De los riesgos del trabajo”.

Conc.: L.S.S. art. 280, inc. 3.

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.

Parágrafo 2do.

De la disponibilidad del fondo de reserva

ART. 205.- Facultad para destinar el fondo de reserva a préstamos hipotecarios.- Los empleadores que no tuvieran la obligación de depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva, están facultados para conceder, a pedido de la mayoría de los trabajadores de la empresa o institución, y con cargo a las sumas acumuladas para atender el pago de este fondo y el de cualquier otro fondo adicional destinado a beneficios sociales y a préstamos hipotecarios a favor de sus trabajadores que tengan derecho a fondo de reserva.

Conc.: L.G.I.S.F. art. 213.

ART. 206.- **Fines para los que se concederán los préstamos hipotecarios.**- Los préstamos hipotecarios a los que se refiere el artículo anterior no podrán ser concedidos sino para uno de los siguientes fines:

- a) Adquisición o construcción de casa de habitación para el trabajador que no la tuviere;
- b) Adquisición de finca agrícola para el trabajador que no la tuviere; y,
- c) Reparación, ampliación o mejora de la casa de habitación del trabajador, de la de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de la de sus ascendientes o descendientes.

Conc.: art. 214.

ART. 207.- **Tipo de interés y fines de inversión.**- Los intereses que se estipulen no podrán ser mayores del seis por ciento anual. Se invertirán en beneficio exclusivo de los mismos trabajadores de la empresa.

ART. 208.- **Obligación de contratar seguro de desgravamen.**- El trabajador que obtuviere préstamo hipotecario está obligado a contratar seguro de desgravamen hipotecario en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, dentro de las condiciones, límites y tarifas que señalan los estatutos y reglamentos respectivos, o en las condiciones que fijare el Instituto.

La falta de pago de tres dividendos dará lugar para que el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario declare caducado el seguro y terminado el contrato.

ART. 209.- **Préstamo de amortización gradual.**- Si, como consecuencia del examen médico, el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario no aceptare asumir el riesgo de un deudor hipotecario, la empresa o institución podrá otorgarle un préstamo de amortización gradual.

ART. 210.- **Cancelaciones.**- A la muerte del deudor hipotecario o al vencimiento del plazo del contrato, el Departamento del Seguro de Desgravamen Hipotecario entregará al empleador el monto de la deuda asegurada, con lo que quedarán cancelados el contrato y la deuda hipotecaria. El empleador cancelará el gravamen.

ART. 211.- **Efectos de la inversión temporal del fondo de reserva.**- La inversión temporal en préstamos hipotecarios de los fondos de reserva acumulados, no

modifica el derecho establecido por el artículo 200 de este Código. El empleador mantendrá las reservas necesarias para atender el pago del fondo de reserva de los trabajadores que dejaren de estar a su servicio.

Conc.: art. 200.

ART. 212.- Tratamiento del fondo de reserva del trabajador que se separa del servicio.- Para efectos de la compensación con los préstamos que se concedieren o se hayan concedido en las condiciones antes expresadas, el fondo de reserva del trabajador que se separe del servicio debiendo un préstamo hipotecario se dividirá en dos partes: la una, equivalente al diez por ciento, se destinará a reducir su deuda hipotecaria o pago de dividendos, y la otra, equivalente al noventa por ciento, se entregará al trabajador, según lo prescribe este Código.

ART. 213.- Caso de porcentaje mayor del diez por ciento.- El diez por ciento establecido en el artículo anterior, es sin perjuicio de que el trabajador pueda estipular contractualmente, de estimarlo conveniente a sus intereses, un porcentaje mayor.

Conc.: art. 212.

ART. 214.- Reglamentación para operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia sobre fondos de reserva.- El Presidente de la República reglamentará previo dictamen del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, todo lo relativo a las operaciones de descuento de títulos hipotecarios con los afiliados del Seguro General Obligatorio que carecen de vivienda propia a los que se refiere este párrafo.

ART. 215.- Caso de trabajadores no incorporados al Seguro Social.- Para el caso de los trabajadores aún no incorporados al Seguro Social, pero con respecto a los cuales el empleador estuviere en la obligación de depositar el fondo de reserva en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, la disponibilidad del fondo de reserva se sujetará a las normas legales y reglamentarias aplicables a los afiliados.

Parágrafo 3ro. De la jubilación

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. Modificado. Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 340 del 23 de Agosto del 2006, Art. 14.- En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media 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.

Conc.:

arts. 196, 218,

CC. art. 2374, num. 5.

C. Trib. art. 57, num. 2.

L.S.S. arts. 182, lit. a), 294.

L.G.I.S.F. art. 167, lit. c).

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”.

ART. 218.- Tabla de coeficientes.- La tabla de coeficientes a la que se refiere la regla primera del artículo 216, es la siguiente:

Conc.: arts. 216,

ANEXO No. 1
TABLA DE COEFICIENTES

EDAD AL DETERMINAR LA RENTA	COEFICIENTE VALOR ACTUAL DE LA RENTA VITALICIA UNITARIA ANUAL
39	13,2782
40	12,9547
41	12,6232
42	12,2863
43	11,9424
44	11,5919
45	11,2374
46	10,8753
47	10,5084
48	10,1378
49	9,7658
50	9,3930
51	9,0223
52	8,6544
53	8,2881
54	7,9218

55	7,5553
56	7,1884
57	6,8236
58	6,4622
59	6,1110
60	5,7728
61	5,4525
62	5,1468
63	4,8620
64	4,5940
65	4,3412
66	4,0991
67	3,8731
68	3,6622
69	3,4663
70	3,2849
71	3,1195
72	2,9731
73	2,8502
74	2,7412
75	2,6455
76	2,5596
77	2,4819
78	2,4115
79	2,3418
80	2,2787
81	2,2139

82	2,1384
83	2,0704
84	1,9633
85	1,8350
86	1,6842
87	1,4769
88	1,2141
89	0,9473.

ART. 219.- **Exoneración de impuestos.**- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

Conc.: L.R.T.I. art.9, num. 7,

TÍTULO II

DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I

De su naturaleza, forma y efectos

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.

Conc.: C,R, art. 326, num. 13.

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

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

Conc.: art. 461, num. 1.

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

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

ART. 224.- **Negociación del contrato colectivo.-** Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

ART. 225.- **Trámite obligatorio ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** Si transcurridos los plazos previstos en el artículo anterior, las partes no se pusieren de acuerdo sobre la totalidad del contrato, el asunto será sometido obligatoriamente a conocimiento y resolución de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, integrado en la forma señalada en el artículo 474 de este Código. El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

Conc.:

art. 474.

C.R. art. 326, num. 12.

ART. 226.- **Contenido de la reclamación.-** La reclamación contendrá los siguientes puntos:

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;
2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;
3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;
4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;
5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.

ART. 227.- **Término para contestar.**- Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

ART. 228.- **Contestación a la reclamación.**- La contestación a la reclamación contendrá lo siguiente:

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;
2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;
3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;
4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,
5. El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

Al escrito de contestación se acompañarán las pruebas instrumentales de que disponga el demandado y los documentos que acrediten su representación, si fuere el caso.

ART. 229.- **Contestación totalmente favorable.**- En caso de que la contestación fuere totalmente favorable a las reclamaciones y propuestas, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes para la suscripción del respectivo contrato colectivo de trabajo.

ART. 230.- **Audiencia de conciliación.**- Vencido el término para contestar si no se lo hubiere hecho o si la contestación fuere negativa o parcialmente favorable a la petición de los reclamantes, el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, convocará a las partes y a los vocales, señalando el día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro del término de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.

Para la audiencia de conciliación se observará lo previsto en los artículos 476, 477 y 478 de este Código.

Conc.: arts. 476 al 478.

ART. 231.- **Término de indagaciones y resolución.**- Si la conciliación no se produjere, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje concederá un término de seis días para las indagaciones, dentro del cual las partes presentarán sus propuestas sobre los puntos en desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido

dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

Para el caso de las instituciones del sector público, la resolución deberá observar lo que al respecto disponen las leyes, decretos y reglamentos pertinentes.

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.

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.

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.

ART. 234.- Archivo del pliego de peticiones.- Si en el tiempo de duración del contrato colectivo, se presentaren uno o varios pliegos de peticiones que contuvieren temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente, la autoridad laboral ordenará su inmediato archivo.

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.

Conc.:

art. 467.

C.R. 326, num. 14 y 15.

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

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

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

Conc.:

D.E. 1701, R.O. 572 de 18 de mayo de 2009.

D.E. 225, R.O. 123 de 4 de febrero de 2010.

ART. 238.- **Ámbito del contrato colectivo.**- En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.

ART. 239.- **Duración del contrato colectivo.**- El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;
2. Por tiempo fijo; y,
3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

ART. 240.- **Determinación del número de trabajadores.**- En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.

ART. 241.- **Suspensión temporal de los contratos colectivos.**- En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación,

huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.

ART. 242.- **Acciones provenientes del contrato colectivo.-** Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

ART. 243.- **Disolución de la asociación de trabajadores.-** En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

ART. 244.- **Preeminencia del contrato colectivo.-** Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

ART. 245.- **Representantes de las asociaciones de trabajadores.-** En los contratos colectivos sólo podrán intervenir como representantes de las asociaciones de trabajadores, personas mayores de dieciocho años.

ART. 246.- **Efectos de la nulidad de los contratos.-** La nulidad de los contratos colectivos de trabajo surtirá los mismos efectos señalados por el artículo 40 de este Código para los individuales.

Conc.: art. 40.

ART. 247.- **Límite del amparo de los contratos colectivos.-** Los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública o de aquellas, que total o parcialmente, se financien con impuestos, tasas o subvenciones fiscales o municipales.

Capítulo II

De la revisión, de la terminación y del incumplimiento del contrato colectivo

ART. 248.- **Revisabilidad de los contratos colectivos.**- Todo contrato colectivo es revisable total o parcialmente al finalizar el plazo convenido y, en caso de no haberlo, cada dos años, a propuesta de cualquiera de las partes, observándose las reglas siguientes:

Pedida por la asociación de trabajadores, la revisión se hará siempre que ella represente más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes afecte el contrato. Pedida por los empleadores, se efectuará siempre que los proponentes tengan a su servicio más del cincuenta por ciento de la totalidad de los trabajadores a quienes se refiera el contrato.

La solicitud de revisión se presentará, por escrito, ante la autoridad que legalizó el contrato, sesenta días, por lo menos, antes de vencerse el plazo o de cumplirse los dos años a que se refiere el inciso primero.

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

La revisión del contrato se hará constar por escrito, del mismo modo que su celebración ante la autoridad competente, observándose las reglas constantes en el Capítulo I del Título II del presente Código, no siendo aplicable lo señalado en el artículo 233 de este Código en la parte relativa a las indemnizaciones, siempre y cuando en el contrato colectivo materia de la revisión estipule indemnizaciones superiores.

Conc.:

art. 233.

M.C. 8, Reglamento al M.C. 8, Acuerdo Ministerial 00080

ART. 249.- **Facultad del empleador.**- Una vez revisado el contrato, si alguno de los empleadores no aceptare la reforma, podrá separarse, quedando obligado a celebrar contrato colectivo con sus trabajadores.

ART. 250.- **Causales de terminación de los contratos colectivos.**- Los contratos o pactos colectivos terminan por las causas fijadas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 6 del artículo 169 de este Código.

También terminan por disolución o extinción de la asociación contratante, cuando no se constituyese otra que tome a su cargo el contrato celebrado por la anterior.

Conc.: art. 169, num. 1 al 4 y 6.

ART. 251. - **Efectos del incumplimiento del contrato colectivo.**- En caso de incumplimiento de alguna o algunas de las condiciones del contrato colectivo por una de las partes, se estará a lo expresamente convenido. No constando nada sobre el particular, la parte que no hubiere dado motivo al incumplimiento podrá optar entre dar por terminado el contrato o exigir su cumplimiento con indemnización, en uno u otro caso, de los perjuicios ocasionados, salvo estipulación en contrario.

Capítulo III

Del contrato colectivo obligatorio

ART. 252.- **Obligatoriedad del contrato colectivo.-** Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes tanto de empleadores como de trabajadores organizados dentro de una misma rama de la industria y en determinada provincia, será obligatorio para todos los empleadores y trabajadores de la industria y provincia de que se trate, si así se resolviera por Decreto Ejecutivo, expedido de acuerdo con los artículos que siguen.

ART. 253.- **Petición de obligatoriedad de un contrato.-** Los empleadores o los trabajadores, cuando se hallaren en el caso del artículo anterior, podrán pedir que un contrato colectivo sea declarado obligatorio en una industria y provincia determinadas.

A este fin, presentarán solicitud al Ministerio de Relaciones Laborales*, quien después de cerciorarse por órgano de la Dirección Regional del Trabajo, de que los solicitantes constituyen la mayoría contemplada en el artículo precedente, ordenará que la solicitud sea publicada en un periódico de la provincia a la que se refiera y, a falta de éste, por carteles fijados durante tres días en los lugares más frecuentados de la capital de la provincia.

Conc.: art. 234.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 254.- **Oposición a la obligatoriedad del contrato.-** Dentro de los quince días siguientes a la publicación de la solicitud, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la misma industria en la provincia de que se trate, podrán presentar oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato ante el inspector del trabajo, quien la remitirá a la Dirección Regional del Trabajo para los fines del artículo 256 de este Código.

Conc.: art. 256.

ART. 255.- **Declaratoria de obligatoriedad.-** Transcurrido el término de quince días sin haberse presentado oposición, el contrato colectivo, mediante decreto ejecutivo, será declarado obligatorio en todo aquello que no se oponga a leyes de orden público.

ART. 256.- **Trámite de la oposición.**- Si dentro del plazo antedicho se presenta oposición por parte de los empleadores o trabajadores de la industria o provincia de que se trate, será conocida por la Dirección Regional del Trabajo, con audiencia de opositores y representantes de los signatarios del contrato colectivo. La autoridad que conozca del caso emitirá su dictamen ante el Ministro de Relaciones Laborales*, el cual resolverá atentas las circunstancias. Si la oposición resultare desprovista de fundamento, el Presidente de la República expedirá el correspondiente decreto declarando obligatorio el contrato colectivo.

***NOTA.**- Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 257.- **Aplicación del contrato.**- El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.

ART. 258.- **Fijación del plazo de vigencia.**- El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, computada según el artículo 252, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.

Conc.: art. 252.

ART. 259.- **Revisión del contrato.**- Dentro del plazo de tres meses señalados en el artículo anterior y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes a las que se refiere el artículo 252 de este Código.

Conc.: arts. 252, 258..

ART. 260.- **Fin del contrato colectivo obligatorio.**- La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.

ART. 261.- **Acción de daños y perjuicios.-** La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

TÍTULO III

DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

Capítulo I

Del 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, se estará a la costumbre del lugar.
Inc. Adicionado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial No. 250 de 13 de Abril del 2006. Art. 19.- La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.

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

Conc.: C.N.A. art. 90

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.

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.

ART. 266.- **No podrá retirarse inopinadamente.**- El empleado doméstico no podrá retirarse inopinadamente si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. Estará en este caso obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado, tiempo que no excederá de quince días, salvo que deje en su lugar otra persona aceptada por el empleador.

ART. 267.- **Caso del fallecimiento del empleador.**- Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.

ART. 268.- **Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial No. 250 de 13 de Abril del 2006. Art- 20-** 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 adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

ART. 269.- **Descanso y vacaciones.**- Los domésticos tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio.

Los que hayan servido más de un año sin interrupción en una misma casa, tendrán derecho a una vacación anual de quince días, con remuneración íntegra.

Conc.: C.R. art. 66, num. 2.

ART. 270.- **Imposibilidad para el trabajo.**- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al

empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso anterior.

Capítulo II

Del 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.

ART. 275.- **Registro de trabajadores.**- El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir. Una copia del registro se enviará a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos.

El registro estará a la disposición de los inspectores del trabajo, quienes podrán examinarlo en días y horas hábiles cada vez que lo juzguen necesario.

Conc.: L.S.S. art. 244.

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. 277.- **Registro de empleadores.**- Para el efecto de fiscalizar debidamente el cumplimiento de las disposiciones anteriores, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos llevará un registro de empleadores de trabajo a domicilio, registro en el que deberá inscribirse todo empleador que ocupe trabajadores en tales condiciones. El plazo de la inscripción será fijado por la Dirección antes nombrada.

ART. 278.- **Multas a los trabajadores.**- El Juez del Trabajo, a petición del empleador, podrá imponer multas a los trabajadores por la obra defectuosa. Ninguna multa será mayor a la sexta parte de la remuneración pagada por ella.

ART. 279.- **Fijación de sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.**- Las comisiones sectoriales y las de trabajo, en los respectivos lugares, fijarán los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas por día o por obra, para los trabajadores a domicilio, procediendo de oficio o a solicitud de parte.

Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes de la comisión y, en caso de empate, decidirá el presidente.

ART. 280.- **Factores para la fijación de los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas.**- Las comisiones, al fijar los sueldos, salarios básicos y remuneraciones básicas mínimas unificadas para el trabajo a domicilio tendrán en cuenta, además de las circunstancias determinadas en el artículo 126 de este Código, las siguientes:

1. La naturaleza del trabajo;
2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;
3. El sueldo, salario básico y remuneración básica mínima unificada percibido por los trabajadores en las fábricas o talleres del lugar o en la sección territorial en que se produzca el mismo artículo u otro análogo; y,

4. El valor del material e instrumentos de labor necesarios al trabajador para la ejecución de su trabajo.

Conc.: arts. 126.

ART. 281.- Pago íntegro del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada.- Los sueldos, salarios básicos o remuneraciones básicas mínimas unificadas fijados por la comisión deberán ser pagados íntegramente al trabajador, sin ninguna deducción para retribución del empresario, contratista, etc.

ART. 282.- Publicación de las decisiones.- Las decisiones de las comisiones previstas en el artículo 279 de este Código serán publicadas en el Registro Oficial y, además, en cualquier otra forma que determinen las Direcciones Regionales del Trabajo. La tarifa de salarios se fijará en los locales en donde se haga la entrega de los materiales a los trabajadores, y en el recibo de las obras entregadas por éstos después de la ejecución del trabajo.

Conc.: art. 279.

ART. 283.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.- Respecto del trabajo a domicilio, además de las atribuciones generales, corresponde también a los inspectores del trabajo:

1. Comprobar que los empleadores se hayan inscrito en el registro de empleadores del trabajo a domicilio, exigiéndoles la presentación del correspondiente certificado; que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 276 de este Código, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;
2. Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,
3. Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros. Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre.

Conc.:

art. 276.

L.S.S. 244.

ART. 284.- **Caso de enfermedad contagiosa.**- Si los inspectores tuvieren conocimiento de la existencia de un caso de enfermedad contagiosa en los locales donde se realice el trabajo a domicilio, deberán dar parte a la Dirección Regional del Trabajo y a la autoridad sanitaria, para los fines que prescriben las leyes del ramo.

Capítulo III

De los artesanos

ART. 285.- **A quiénes se considera artesanos.**- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.

Se considera artesano al trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que, debidamente registrado en el Ministerio de Relaciones Laborales*, hubiere invertido en su taller en implementos de trabajo, maquinarias o materias primas, una cantidad no mayor a la que señala la ley, y que tuviere bajo su dependencia no más de quince operarios y cinco aprendices; pudiendo realizar la comercialización de los artículos que produce su taller. Igualmente se considera como artesano al trabajador manual aun cuando no hubiere invertido cantidad alguna en implementos de trabajo o no tuviere operarios.

Conc.:

L.D.A. art. 2, lit. b), c), d) y e).

L.F.A. arts. 1 y 2

***NOTA.**- Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 286.- **Maestro de taller.**- Para ser maestro de taller se requiere:

1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;
2. Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,
3. Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

La obligación de la inscripción se extiende, bajo responsabilidad del maestro, al personal de operarios y aprendices que presten sus servicios en el taller.

Conc.:

L.D.A. art. 2, lit. c).

L.F.A. art. 2, lit. a).

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.

Conc.:

L.D.A. art. 2, lit. b).

L.F.A. art. 2, lit. b).

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.

Conc.: L.D.A. art. 2, lit. d).

ART. 289.- **Contratista.-** La persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista.

ART. 290.- **Facultades de artesanos y aprendices.-** Los maestros debidamente titulados y los artesanos autónomos podrán ejercer el artesanado y mantener sus talleres. Los aprendices u operarios podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

Conc.: L.F.A. art. 26.

ART. 291.- **Obligaciones de los artesanos autónomos.-** Los artesanos autónomos para ejercer sus actividades profesionales, deberán cumplir el requisito puntualizado en el numeral 3 del artículo 286 de este Código.

Conc.: art. 286, num. 3.

ART. 292.- **Título de maestro de taller.-** El título de maestro de taller puede obtenerse en los establecimientos técnicos oficiales y en los autorizados por la ley, o ante el tribunal designado conforme al reglamento pertinente que dicte la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de acuerdo con los Ministerios de Educación y Cultura*, y del Ministerio de Relaciones Laborales*..

Decláranse válidos los títulos de maestro de taller conferidos tanto por la Junta de Defensa del Artesano, como por los tribunales presididos por el Juez del Trabajo, con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

Conc.: L.F.A. art. 7.

NOTAS.- *1. El Ministerio de Educación y Cultura fue sustituido por el Ministerio de Educación por medio del art. 2 del Decreto Ejecutivo No. 169 publicado en el Registro Oficial No. 45 del 19 de Marzo del 2007. Adicionalmente

se creó el Ministerio de Cultura por medio del art. 2 del Decreto Ejecutivo No. 5, publicado en el Registro Oficial No. 22 del 14 de febrero de 2007.

*2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 293.- Maestro de taller es empleador.- El maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano.

Conc.:

L.F.A. art. 26.

Conc.:

L.D.A. art. 16.

ART. 294.- Repútase contrato de trabajo.- Para los fines concernientes a la jurisdicción y procedimiento, repútase contrato de trabajo aquel por el cual un artesano se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el contratista.

Conc.: C.C. art. 1570.

ART. 295.- Responsabilidad del artesano.- Todo artesano es responsable de la entrega de la obra que se compromete a ejecutar. Caso de no entregarla el día señalado, el contratista tendrá derecho a la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega. El monto de la rebaja no puede exceder del precio de la obra.

ART. 296.- Normas para el caso de que el contratista no retire la obra.- Si el artesano hubiere concluido la obra dentro del término convenido y el contratista no la retirare dentro de los ocho días siguientes a su vencimiento, se observará estas reglas:

1. El artesano que hubiere suministrado los materiales podrá, a su arbitrio, exigir que se le reciba la obra o venderla por su cuenta. Del producto de la venta devolverá, sin interés, los anticipos y tendrá derecho a una indemnización equivalente al diez por ciento del precio pactado, sea cual fuere el valor en que la vendiere;

2. Si los materiales hubieren sido suministrados en su totalidad por el contratista, el artesano no podrá venderla y la consignará ante el Juez del Trabajo, quien notificará a la otra parte para que la retire pagando su precio.

Transcurridos cinco días desde la notificación, dicha autoridad ordenará la venta de la obra en subasta.

Del producto de la venta se pagará al artesano el precio estipulado deducidos los anticipos, más una indemnización del uno por ciento sobre el precio de la obra, por cada día de retardo en el pago.

El saldo, si lo hubiere, se entregará al contratista;

3. Si los materiales hubieren sido suministrados por las dos partes, el artesano no podrá vender la obra por su cuenta y deberá consignarla, procediéndose como en el caso anterior.

Del producto de la venta se descontará a favor del artesano el valor de sus materiales.

Si el valor de los materiales proporcionados por el artesano fuere considerablemente superior al de los suministrados por el contratista, el juez podrá ordenar la venta después de tres días de hecha la notificación a que se refiere el inciso primero del numeral anterior;

4. En los casos de las reglas 1 y 3 de este artículo, el contratista podrá retirarla en cualquier tiempo antes de la venta, pagando al artesano el precio pactado y la correspondiente indemnización; y,

5. Para la subasta de la obra, el juez nombrará a un perito que la avalúe, dará aviso por la prensa señalando el día de la subasta y procederá a la venta

ART. 297.- Obra no realizada con sujeción al contrato.- Si el contratista alegare que la obra no ha sido realizada de acuerdo con las estipulaciones del contrato, el juez designará peritos para su reconocimiento.

El juez apreciará los informes periciales y las pruebas que se presentaren y fallará con criterio judicial, atendiendo a la índole de la obra, al precio pactado y a las demás circunstancias del caso.

Conc.: C.P.C. arts. 250 al 253.

ART. 298.- Falta de estipulación de precio.- Si los contratantes no hubieren estipulado precio regirá el corriente en plaza para la misma especie de obra, o se lo fijará por avalúo pericial.

ART. 299.- Cesación del trabajo.- El contratista podrá ordenar la cesación del trabajo pagando al artesano los gastos, el valor de la parte confeccionada y una indemnización que, en caso de desacuerdo, fijará el juez. En cuanto al valor de lo trabajado, se estará al avalúo de peritos nombrados por el citado funcionario.

ART. 300.- **Responsabilidad por pérdida o deterioro de material.**- Si los materiales hubieren sido suministrados por el contratista, el artesano no será responsable de su pérdida o deterioro sino cuando fuere por culpa suya o por la de sus operarios o aprendices.

ART. 301.- **Alegación de nulidad.**- Para los contratos a los que se refiere el artículo 294 de este Código no rigen las prescripciones del artículo 40 de este Código. En estos casos, la nulidad podrá ser alegada según las reglas generales, por cualquiera de las partes.

Tampoco se aplicará lo prescrito en el Capítulo “Del Procedimiento”*, acerca del juramento deferido.

Conc.: arts. 40, 294.

***NOTA:** El Capítulo III del Título IV del Código del Trabajo, al que hace referencia el presente artículo se denomina “De la Competencia y del Procedimiento” y se encuentra publicado en el Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre del año 1997.

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 sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

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

Conc.:

L.D.A. art. 16.

L.F.A. art. 25.

ART. 303.- **Indemnizaciones.**- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social atenderá a las indemnizaciones por accidentes y demás prestaciones a que tuvieren derecho los operarios, por medio de los fondos señalados en la Ley de Defensa del Artesano y los que en lo sucesivo se asignaren para el efecto.

Conc.:

L.D.A. arts. 18 al 21.

L.F.A. art. 25.

ART. 304.- Exenciones.- Los artesanos que pertenezcan a organizaciones clasistas o interprofesionales con personería jurídica gozarán de la exención a la que se refiere el inciso primero del artículo 302.

Conc.: art. 302.

ART.- Adicionado. Ley No. 60, publicada en Registro Oficial Suplemento 387 de 30 de Octubre del 2006. Art. 1- El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

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

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

Conc.:

C.R. art. 326, num. 5.

L.M. art. 68.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

Capítulo IV

De los empleados 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. 307.- **Alcance de las disposiciones de este capítulo.**- Las disposiciones de este capítulo no se refieren a quienes conforme a la ley tengan el carácter de empleados públicos, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 10 y 316 de este Código.

Conc.: arts. 10, 316.

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. Más si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado.

Conc. C.C. art. 2020.

ART.- 309.- **Contrato escrito obligatorio.**- Los contratos de trabajo entre empleadores y empleados privados se consignarán necesariamente por escrito.

Conc.: art. 18.

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.

Capítulo V

De los agentes de comercio y corredores de seguros

ART. 311.- **Agentes de comercio o agentes viajeros.**- Podrán ser agentes de comercio o agentes viajeros los registrados con este carácter en la Dirección Regional del Trabajo o en una inspección del trabajo, que hayan obtenido la respectiva cédula de trabajo.

ART. 312.- **Solicitud de registro.**- Para obtener el registro y la cédula, el interesado presentará por escrito una solicitud a la Dirección Regional del Trabajo o a la inspección del trabajo, acompañada de su cédula de identidad, y de certificados de comerciantes honorables del lugar o de la Asociación de Representantes o Agentes Viajeros del Ecuador o de alguna de sus filiales provinciales que expresen la buena conducta del peticionario para el desempeño de esas funciones.

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.

Conc.: C.C. arts. 41, 564.

ART. 314.- **Contrato escrito.**- Los contratos de trabajo entre personas naturales o jurídicas con los agentes viajeros, así como con los agentes corredores de seguros y agentes residentes, se celebrarán, necesariamente, por escrito.

Conc.:

art. 18.

C.C. arts. 41, 564.

ART. 315.- **Regulación de las obligaciones del empleador.**- En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero, o un mismo agente o corredor de seguros o un agente residente trabajaren para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de éstas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.

Conc.: L.G.S. art. 7.

Capítulo VI

Trabajo en empresas de 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.

ART. 318.- **Porcentaje de trabajadores nacionales.-** En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos.

ART. 319.- **Libreta del trabajador de transporte.-** Todo trabajador de transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario de vehículos, cuyo formato lo suministrará la Dirección Regional del Trabajo y de la que constará:

1. El nombre y la edad del trabajador;
2. Su nacionalidad y domicilio;
3. Las fechas de ingreso y cese;
4. El salario o sueldo;
5. El cargo que desempeña y la clase y número del vehículo; y,
6. El número y fecha del brevet o autorización del manejo.

ART. 320.- **Obligatoriedad de la libreta.-** El empleador no podrá ocupar trabajadores que carezcan de esta libreta.

ART. 321.- **Obligación del conductor.-** Es obligación del conductor llevar la libreta consigo, bajo multa que le impondrá la autoridad del trabajo, según el reglamento correspondiente.

ART. 322.- **Prohibición de traslado.-** Los trabajadores que presten sus servicios para transporte en circunscripciones territoriales determinadas, no estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a las reglas que establece este Código, o a las convenidas en el contrato de trabajo.

ART. 323.- **No comprende a los trabajadores de transporte.-** No comprende a los trabajadores de transporte la prohibición que contempla el artículo 82 de este Código.

Conc.: art. 82.

ART. 324.- **Duración del viaje.-** No es necesario que en el contrato se determine exactamente la duración del viaje para el cual el trabajador presta sus servicios, pues bastará que se indique geográficamente el término del viaje.

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.

ART. 326.- **Trabajos suplementarios.-** De haber trabajos suplementarios, el trabajador tendrá derecho a percibir los aumentos que, en cada caso, prescribe este Código.

ART. 327.- **No serán horas extraordinarias.-** No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidente de que fuera culpable.

ART. 328.- **Escalafón de trabajadores.-** Las empresas de transporte deberán establecer un escalafón de sus trabajadores y sujetarlos a riguroso ascenso por antigüedad y méritos.

ART. 329.- **Causas especiales de despido.-** 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:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,
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.

Conc.: art. 172.

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.

Capítulo VII Del trabajo agrícola

Parágrafo 1ro. Del empleador y del obrero agrícola

ART. 331.- **Relaciones entre empleador y obrero agrícola.**- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola.

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.

Conc.:

C.C. art. 2.

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

Parágrafo 2do. De los jornaleros y destajeros

ART. 336.- **Fijación de salarios mínimos.**- Los salarios mínimos* de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo.

***NOTA:** Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

ART. 337.- **Reducción del salario por alimentación.**- En caso de que el jornalero tenga derecho a la alimentación según el contrato, se estará a lo pactado en cuanto a la deducción que debe hacerse del salario por este concepto.

La deducción no podrá ser superior al veinticinco por ciento del salario mínimo*.

El inspector del trabajo, a solicitud del obrero agrícola, regulará el descuento en caso de desacuerdo entre los contratantes.

En ningún caso, el trabajador recibirá en dinero un salario inferior al mínimo legal.

***NOTA:** Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

ART. 338.- Duración de la jornada.- En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos, se observarán las disposiciones generales sobre la materia.

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. 340.- Trabajo por tareas.- Cuando el trabajo se realice por unidades de obra vulgarmente llamadas “tareas”, el inspector del trabajo podrá reducirlas a límites razonables si hubiere motivo.

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.

Parágrafo 3ro.

Disposiciones comunes relativas a este capítulo y a otras modalidades de trabajo

ART. 342.- **Reclamaciones a resolverse sin necesidad de juicio.-** Las reclamaciones o discusiones motivadas por la aplicación de las disposiciones de este capítulo, que puedan ventilarse sin necesidad de juicio, serán conocidas por el inspector del trabajo, quien las resolverá según su criterio, después de oír a los interesados y de cerciorarse prudentemente de los antecedentes del caso, procurando la conciliación entre las partes.

ART. 343.- **Falta de inspector del trabajo.-** A falta de inspector del trabajo, podrá recurrirse al Juez del Trabajo o a cualquier autoridad del ramo.

ART. 344.- **Apelación.-** De las resoluciones dadas por el inspector del trabajo podrá apelarse ante la Dirección Regional del Trabajo.

ART. 345.- **Reglamentos.-** El Presidente de la República expedirá los reglamentos necesarios para la aplicación de las normas consignadas en este capítulo, con respecto a las modalidades del trabajo agrícola, teniendo en cuenta las características físicas y sociales de las distintas secciones territoriales de la República.

ART. 346.- **Otras modalidades de trabajo.-** Otras modalidades de trabajo que se regulen por leyes especiales quedarán sujetas a éstas preferentemente y las disposiciones generales de este Código se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se hallare en oposición con dichas leyes especiales.

CAPITULO...(VII.A.)

DE LA INTERMEDIACION LABORAL Y DE LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS*

NOTA: *1. El presente capítulo, conformado por los artículos 346.... fue adicionado por la Ley No. 48, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 de 23 de junio de 2006.

***2. Capítulo derogado.** M.C. No. 8; Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

ART.... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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.- Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “ART. ... (146. B.).- 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. ...- Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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 notariada 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, administrativa 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 notariada del registro único de contribuyentes (RUC);
- b) Copia notariada 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.- Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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.- Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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.- Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA: El artículo derogado disponía: “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. - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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 sí 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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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 este Código y previo pedido motivado de la usuaria.”

ART. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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 certificados 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.- Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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 presume 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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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. ... - Derogado. M.C. No. 8. Publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.-

NOTA:

El artículo derogado disponía: “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.”

TITULO.... DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

NOTAS:

*1. El presente título, conformado por los artículos 346... fue adicionado por la Ley No. 28, publicada en el Registro Oficial No. 198 de 30 de enero de 2006. Art. 2.

*2. En el Título se encuentra incluida la Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006.

ART. ... - Adicionado. Ley No. 28, publicada en Registro Oficial No. 198 de 30 de Enero de 2006. Art. 2.- - El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Viceministro de Trabajo* dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional*

Conc.:

C.R.. arts. 47, num. 5, 48, num. 1, 330.

NOTAS:

*1. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

*2. En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998), reemplazó al H. Congreso Nacional por la Asamblea Nacional.

ART.- Adicionado. Ley No. 28, publicada en Registro Oficial No. 198 de 30 de Enero de 2006. Art. 2.- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

Conc.:

C.R.. art. 326, num. 5.

ART. ... - Adicionado. Ley No. 28, publicada en Registro Oficial No. 198 de 30 de Enero de 2006. Art. 2.-La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

TÍTULO IV

DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I

Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador

ART. 347.- **Riesgos del trabajo.**- 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.

Conc.: L.S.S. arts. 3, 155.

ART. 348.- **Accidente de trabajo.**- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

ART. 349.- **Enfermedades profesionales.**- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Conc.: L.S.S. arts. 155, 158.

ART. 350.- **Derecho a indemnización.**- El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

Conc.: art. 353.

L.S.S. art. 157, lit. c)

ART. 351.- **Indemnización a servidores públicos.**- El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares.

Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

ART. 352.- **Derechos de los deudos.-** Reconócese el derecho que tienen los deudos de los médicos, especialistas, estudiantes de medicina, enfermeras y empleados en sanidad, salud pública y en general, de los demás departamentos asistenciales del Estado, que fallecieron en el ejercicio de sus cargos, por razones de contagio de enfermedades infectocontagiosas, para reclamar al Estado las indemnizaciones que corresponden por accidentes de trabajo.

Igual reconocimiento se hace respecto de lesiones que sufrieren en las condiciones que establece el inciso anterior.

ART. 353.- **Indemnizaciones a cargo del empleador.-** El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

Conc.:

art. 354.

L.S.S. art. 158.

ART. 354.- **Exención de responsabilidad.-** El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

Conc.:

C.C. arts. 29, 30.

L.S.S. art. 156, inc. 2.

ART. 355.- **Imprudencia profesional.**- La imprudencia profesional, o sea la que es consecuencia de la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo, no exime al empleador de responsabilidad.

ART. 356.- **Seguro facultativo.**- El empleador en el caso de trabajadores no sujetos al régimen del Seguro Social Obligatorio de Riesgos*, podrá contratar un seguro facultativo a su cargo, constituido a favor de sus trabajadores, en la propia institución o en una compañía o cualquier institución similar legalmente establecida, siempre que las indemnizaciones no sean inferiores a las que prescribe este Código.

Si no surtiere efecto tal seguro, subsistirá el derecho de los trabajadores o de sus derechohabientes contra el empleador.

***NOTA:**

El Decreto Supremo 878 de 1964 regulaba el Seguro Social Obligatorio de Riesgos, el mismo fue derogado por la Codificación de la Ley de Seguro Social Obligatorio publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 21 del 8 de septiembre de 1988. En dicha codificación se regulaban los riesgos del trabajo dentro de las prestaciones del Régimen General del Seguro Social; sin embargo, ésta codificación fue derogada por la disposición segunda de las Reformas y Derogatorias de la Ley de Seguridad Social (Ley 55-2001), publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 465 de 30 de noviembre de 2011.

ART. 357.- **Responsabilidad de terceros.**- Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador, la víctima del accidente o quienes tengan derecho a la indemnización, podrán reclamarla en forma total de los terceros causantes del accidente, con arreglo al derecho común.

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

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos

no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.

ART. 358.- **Sujeción al derecho común.**- Toda reclamación de daños y perjuicios por hechos no comprendidos en estas disposiciones queda sujeta al derecho común.

Capítulo II

De los accidentes

ART. 359.- **Indemnizaciones por accidente de trabajo.-** Para el efecto del pago de indemnizaciones se distinguen las siguientes consecuencias del accidente de trabajo:

1. Muerte;
2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;
3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,
4. Incapacidad temporal.

Conc.:

arts. 360, 361.

L.S.S. art. 158.

ART. 360. - **Incapacidad permanente y absoluta.-** Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;

3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;

4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;

5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;

6. La enajenación mental incurable;

7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,

8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándolo permanentemente.

Conc.: L.S.S. arts. 186, 189, 191, 192, 202.

ART. 361.- **Disminución permanente.**- Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Conc.: art. 438

ART. 362. - **Incapacidad temporal.**- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

Conc.: L.S.S. art. 157, lit. c)

Capítulo III

De las enfermedades profesionales

ART. 363.- **Clasificación.**- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

- a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;
- b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar;
- c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;
- d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;
- e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;
- f. SIFILIS: sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);
- g. ANTRACOSIS: carboneros, fogoneros del carbón mineral;
- h. TETANOS: caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;
- i. SILICOSIS: mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;
- j. TUBERCULOSIS: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;
- k. SIDEROSIS: trabajadores del hierro;
- l. TABACOSIS: trabajadores en la industria del tabaco;
- ll. OTRAS CONIOSIS: carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;
- m. DERMATOSIS: cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;
- n. DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FISICOS:
CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;
FRIO: obreros que trabajan en cámaras frías;
Radiaciones solares: trabajador al aire libre;
Radiaciones eléctricas: rayos X;

Radiaciones minerales: radio;

ñ. OTRAS DERMITIS: manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FISICOS EN LA PRODUCCION DE ENFERMEDADES:

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz;

El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMATICO, VIRUELA, PESTE BUBONICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA, para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OIDO:

a. OFTALMIA ELECTRICA: trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;

b. OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;

c. ESCLERORIS DEL OIDO MEDIO: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. OTRAS AFECCIONES:

a. HIGROMA DE LA RODILLA: trabajadores que laboran habitualmente hincados;

b. CALAMBRES PROFESIONALES: escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;

c. DEFORMACIONES PROFESIONALES: zapateros, carpinteros, albañiles;

d. AMONIACO: letríneros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

e. ACIDO FLUORHIDRICO: grabadores;

f. VAPORES CLOROSOS: preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;

g. ANHIDRIDO SULFUROSO: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;

h. OXIDO DE CARBONO: caldereros, fundidores de minerales y mineros;

i. ACIDO CARBONICO: los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letríneros;

- j. ARSENICO: arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;
- k. PLOMO: saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;
- l. MERCURIO: hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;
- ll. HIDROGENO SULFURADO: mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;
- m. VAPORES NITROSOS: estampadores;
- n. SULFURO DE CARBONO: vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;
- ñ. ACIDO CIANHIDRICO: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;
- o. ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS: fabricantes de perfumes;
- p. CARBURO DE HIDROGENO: destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;
- q. CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,
- r. CANCER EPITELIAL: provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

ART. 364.- **Otras enfermedades profesionales.**- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno.

Capítulo IV De las indemnizaciones

Parágrafo 1ro. De las indemnizaciones en caso de accidente

ART. 365.- **Asistencia en caso de accidente.-** En todo caso de accidente el empleador estará obligado a prestar, sin derecho a reembolso, asistencia médica o quirúrgica y farmacéutica al trabajador víctima del accidente hasta que, según el dictamen médico, esté en condiciones de volver al trabajo o se le declare comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente y no requiera ya de asistencia médica.

ART. 366.- **Aparatos de prótesis y ortopedia.-** El empleador estará obligado a la provisión y renovación normal de los aparatos de prótesis y ortopedia, cuyo uso se estime necesario en razón de la lesión sufrida por la víctima.

Conc.: L.S.S. art. 157, lit. b)

ART. 367.- **Cálculo de indemnizaciones para el trabajador no afiliado al IESS.-** Todas las normas que para el cálculo de indemnizaciones contienen los artículos 369, 370, 371, 372 y 373 de este Código, sustitúyense, en lo que fueren aplicables con las leyes, reglamentos y más disposiciones legales, que para el efecto estuvieren vigentes en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, al momento de producirse el accidente, siempre y cuando el trabajador accidentado no estuviere afiliado y por lo tanto no gozare de las prestaciones de dicho Instituto.

Conc.: arts. 369 al 373.

ART. 368.- **Presunción del lugar de trabajo.-** Para efectos de la percepción de las indemnizaciones por accidente de trabajo o muerte de un trabajador no afiliado al IESS, se considerará como ocurridos estos hechos en sus lugares de trabajo, desde el momento en que el trabajador sale de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa, esto último según reglamentación. Se calcularán dichas indemnizaciones de la misma manera como si se tratara de un trabajador afiliado al IESS.

ART. 369.- **Muerte por accidente de trabajo.-** Si el accidente causa la muerte del trabajador y ésta se produce dentro de los ciento ochenta días siguientes al accidente, el empleador está obligado a indemnizar a los derechohabientes del fallecido con una suma igual al sueldo o salario de cuatro años.

Si la muerte debida al accidente sobreviene después de los ciento ochenta días contados desde la fecha del accidente, el empleador abonará a los derechohabientes del trabajador las dos terceras partes de la suma indicada en el inciso anterior.

Si por consecuencia del accidente el trabajador falleciere después de los trescientos sesenta y cinco días, pero antes de dos años de acaecido el accidente, el empleador deberá pagar la mitad de la suma indicada en el inciso primero.

En los casos contemplados en los dos incisos anteriores el empleador podrá eximirse del pago de la indemnización, probando que el accidente no fue la causa de la defunción, sino otra u otras supervinientes extrañas al accidente.

Si la víctima falleciere después de dos años del accidente no habrá derecho a reclamar la indemnización por muerte, sino la que provenga por incapacidad, en el caso de haber reclamación pendiente.

ART. 370.- Indemnización por incapacidad permanente.- Si el accidente hubiere ocasionado incapacidad absoluta y permanente para todo trabajo, la indemnización consistirá en una cantidad igual al sueldo o salario total de cuatro años, o en una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración mensual percibida por la víctima.

Conc.: L.S.S. art. 157, lit. d)

ART. 371.- Indemnización por disminución permanente.- Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho cuadro se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.

Conc.: art. 361

ART. 372.- **Modificación de los porcentajes.**- Los porcentajes fijados en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo sufrirán las modificaciones establecidas en los artículos 374, 385 y 398 de este Código.

Conc.: arts. 374, 385, 398.

ART. 373.- **Indemnización por incapacidad temporal.**- La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.

Conc.: L.S.S. art. 157, lit. c).

ART. 374.- **Accidente en trabajo ocasional.**- Si el accidente se produjere en la persona de un trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días, el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento.

ART. 375.- **Revisión de la disminución permanente parcial.**- Declarada una disminución permanente parcial para el trabajo, si ésta aumentare, puede ser revisada dentro del plazo de un año a pedido del trabajador. El plazo se contará a partir de dicha declaración.

Parágrafo 2do.

De las indemnizaciones en caso de enfermedades profesionales

ART. 376.- **Indemnización por enfermedad profesional.**- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el parágrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;
2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,
3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.

Parágrafo 3ro.

Disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones

ART. 377.- **Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.**- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

Conc.:

art. 378.

C.C. arts. 1028 al 1033.

ART. 378.- **Falta de derecho a indemnización.**- No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización. Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;
2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;
3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;
4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;
5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,
6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

ART. 379.- **Falta de herederos.**- A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.

ART. 380.- **Libre apreciación de pruebas sobre el estado civil.**- Los jueces podrán prescindir de las normas comunes de la ley en lo que respecta a las pruebas del estado civil en el que el deudo o deudos funden su derecho a la indemnización. Apreciarán libremente las pruebas que presenten los interesados, ya para demostrar su parentesco con el trabajador fallecido, ya para justificar la identidad personal o de nombre de uno y otros.

Se aceptará el parentesco que provenga de filiación extramatrimonial aun cuando no exista el reconocimiento, aceptación y más requisitos prescritos por el Código Civil, cuando a juicio del juez se haya probado suficientemente dicho parentesco, por otros medios. `

Conc.: C.C. arts. 332 al 335, 337

ART. 381.- **Modificado. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial No. 250 de 13 de Abril del 2006. Art. 22.**- Capacidad de padres menores de quince años.- Para los efectos de este título se considerarán plenamente capaces al padre o madre menores de edad, pudiendo entablar por sí mismos las acciones que correspondan a sus derechos o al de sus hijos.

La madre, o la mujer calificada como tal, según la atribución señalada en el artículo que precede, aunque fuere menor de edad, tendrá la representación de sus hijos para los efectos señalados anteriormente, sin que sea menester que se le haya nombrado guardadora de los mismos y aun cuando hubiere otro guardador. El padre, cualquiera que fuere su edad y siempre que justifique la tenencia del menor, o la persona que de hecho lo tuviere bajo su cuidado y protección, podrá ejercitar los derechos que correspondan al menor, y actuar en representación y en defensa de los intereses de éste.

El juez, con criterio social, apreciará las circunstancias y decidirá previo dictamen de los organismos determinados en el Código de la Niñez y Adolescencia.

ART. 382.- Pensiones vitalicias.- El empleador podrá otorgar pensiones vitalicias en vez de las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del artículo 369 de este Código, siempre que hiciere reserva de tal derecho al contestar la reclamación y las garantice suficientemente. Tales pensiones serán equivalentes al cuarenta por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, en los casos a que se refiere el artículo 377 de este Código y, a falta de los beneficiarios señalados en dichos casos, se concederá a las personas a las que alude el artículo 379 de este Código. Estas pensiones cesarán respecto de las beneficiarias que contrajeran matrimonio y de los beneficiarios que llegaren a los dieciocho años y no fueren incapaces para el trabajo.

El llamamiento a los derechohabientes al goce de la pensión y de la distribución de la misma se hará de acuerdo con las reglas del Código Civil. Entre los herederos habrá, además, el derecho de acrecer.

Conc.:

arts. 369, 377, 379.

C.C. art. 1174.

ART. 383.- Pago íntegro de las indemnizaciones.- Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad.

Conc.: L.S.S. art. 157, lit. f)

ART. 384.- **Falta de derecho de los deudos.-** Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento.

ART. 385.- **Reducción del monto de la indemnización.-** El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no le permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 374 de este Código.

Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital.

Conc.: art. 374.

ART. 386.- **Denuncia del accidente o de la enfermedad.-** El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.

ART. 387.- **Contenido de la denuncia.-** En la denuncia se hará constar:

1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;
2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;
3. La naturaleza de las lesiones;
4. Las personas que tengan derecho a la indemnización;
5. La remuneración que percibía la víctima; y,
6. El nombre y domicilio del empleador.

ART. 388.- **Comprobación de la veracidad de la denuncia.-** El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda.

ART. 389.- **Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.**- El inspector del trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos. En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector del trabajo.

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidará del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable.

Conc.: art. 627.

ART. 390.- **Remuneración anual.**- Para los efectos de las disposiciones anteriores entiéndese por remuneración anual la recibida por el trabajador durante el año anterior al accidente o enfermedad, de acuerdo con el artículo 95 de este Código. Para el trabajador que no ha laborado un año completo se obtendrá el promedio correspondiente en base a la remuneración diaria o mensual percibida durante el tiempo de labor.

Conc.: art. 95

ART. 391.- **Remuneración anual en el trabajo a destajo.**- Si el trabajo fuese a destajo la remuneración anual se determinará por las reglas contenidas en el artículo anterior, según que el trabajador haya laborado al servicio del empleador un año o menos de un año, respectivamente.

ART. 392.- **Servicio a dos o más empleadores.**- Cuando se trate de un trabajador que sirva o haya servido a dos o más empleadores, en distintas horas del día, se computará la remuneración como si todas las ganancias hubiesen sido obtenidas en servicio del empleador para quien trabajaba en el momento del accidente.

ART. 393.- **Remuneración que no percibirá en dinero.**- La determinación de la remuneración que en su totalidad o en parte no perciba en dinero se hará por acuerdo de los interesados. Si esto no fuere posible, la hará el juez de la

causa, tomando en cuenta el valor que en la localidad tengan las especies y demás prestaciones suministradas por el empleador, la tasa de las remuneraciones para los trabajadores de la misma profesión u oficio, siempre que no sean inferiores al mínimo legal, y las demás circunstancias necesarias para la fijación equitativa de la remuneración.

ART. 394.- **Remuneración no pactada.**- Si el trabajador no hubiere pactado el monto de su sueldo o jornal, éste se considerará equivalente a la remuneración pagada por el mismo empleador por servicios iguales, sin que en ningún caso sea inferior al mínimo legal. Si no existieren trabajadores en caso similar, se fijará el sueldo o salario de la víctima tomando en cuenta las circunstancias indicadas en el artículo anterior.

ART. 395.- **Cuantía de la indemnización.**- Para los efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se tomarán en consideración las mismas cantidades que paga dicho Instituto a sus afiliados.

ART. 396.- **Estipulación de indemnizaciones.**- Los trabajadores podrán estipular con sus empleadores, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de accidente o enfermedad.

ART. 397.- **Prestación de primeros auxilios.**- Aun cuando el accidente provenga de fuerza mayor extraña al trabajo, si acaece en el lugar en que éste se ejecuta, el empleador debe prestar los primeros auxilios. Si no lo hace, se le impondrá una multa de ocho a cuarenta dólares de los Estados Unidos de América en beneficio del trabajador.

Conc.: C.C. art. 30

ART. 398.- **Aumento de las indemnizaciones.**- Las indemnizaciones determinadas por este título se aumentarán en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empleador las precauciones que, según los casos, prescriba el Capítulo de “Prevención de los Riesgos del Trabajo”, o se especificaren en los reglamentos.

ART. 399.- **Prohibición de enajenar.**- Los derechos que las disposiciones de este título conceden a los trabajadores o a sus derechohabientes no pueden cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código.

ART. 400.- **Descuento por anticipo de salario.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, de la cantidad que el empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que el trabajador adeudare al empleador por anticipos de salario, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización.

Conc.: art. 399.

ART. 401. - **Crédito privilegiado.-** Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este título se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aun a los hipotecarios.

Conc.:

art. 88.

C.R. art. 328, inc. 4

C.C. art. 2374.

L.G.I.S.F. art. 167, lit. c)

ART. 402.- **Pago de indemnizaciones.-** Notificado el empleador por el inspector del trabajo con la petición de parte interesada en el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de sesenta días, ni ser menor de treinta.

El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector del trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas copias de ella a los interesados y remitiéndose otra, el mismo día, a la Dirección Regional del Trabajo y al Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en caso de haber menores interesados.

Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado, los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, al liquidarse la obligación, de oficio, se recargarán las indemnizaciones en un cincuenta por ciento, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado por el inspector hasta el momento de la liquidación.

Conc.: L.S.S. art. 158.

ART. 403.- Sustituido. Ley No. 28, publicada en Registro Oficial No. 198 de 30 de enero de 2006, Art. 3.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Más, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

Conc.: C.C. art. 2392

NOTA:

*1. Se encuentra incluida la Fe de Erratas publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006.

*2. El artículo sustituido disponía: “ART. 403.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en dos años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Más, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde que se presentó el referido daño. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente; pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de tres años de producido el mismo.”

Parágrafo 4to.

De las comisiones calificadoras de riesgos

ART. 404.- Integración de las comisiones.- En los lugares en que el Ministerio de Trabajo* creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 405.- **Informes de las comisiones.**- Además de las otras atribuciones conferidas por este Código, será de competencia de la Comisión Calificadora informar ante los jueces y autoridades administrativas, en todo juicio o reclamación motivados por riesgos del trabajo, acerca de la naturaleza de las enfermedades o lesiones sufridas y clase de incapacidad superveniente. Este informe será la base para determinar la responsabilidad del empleador, de conformidad con la prescripción de este título.

En caso de muerte bastará el informe del médico que atendió al paciente, informe que podrá ser revisado por la Comisión Calificadora si el juez lo creyere necesario.

ART. 406.- **Comisiones especiales.**- En los lugares en que no hubiere Comisión Calificadora, se constituirá una comisión especial compuesta por uno o más facultativos o personas entendidas en la materia de la reclamación, designados por el juez o autoridad que conozca del asunto.

ART. 407.- **Fundamento de los informes.**- Los informes periciales se basarán en exámenes clínicos completos y, si fuese menester, en exámenes de laboratorio y electrocardiológicos. Por lo tanto, la comisión calificadora deberá oír, a su vez, el dictamen de médicos especializados, o del dispensario más próximo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

ART. 408.- **Comisiones centrales de calificación.**- En Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato funcionarán comisiones centrales de calificación, compuestas: la de Quito, por el Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la Comisión; por el Director General del Departamento Médico del Seguro Social o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo; y las de Guayaquil, Cuenca y Ambato, por el Director Regional del Trabajo, que la presidirá; por el Director Regional del Departamento Médico o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

ART. 409.- **Atribuciones de las comisiones centrales.**- Las comisiones centrales de calificación, además de las atribuciones puntualizadas en los artículos anteriores, tendrán las siguientes:

1. Dictaminar ante el Ministro de Relaciones Laborales* para la revisión que éste hará, según reglamento, de la lista de enfermedades profesionales y del cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo;
2. Absolver las consultas de las demás comisiones calificadoras y de las autoridades del trabajo en los casos de oscuridad o desacuerdo en la aplicación de las disposiciones de este título; y,
3. Revisar, a petición de la parte que se creyere perjudicada, el informe de la Comisión Calificadora o de los facultativos designados por el juez o por la autoridad que conozca del asunto, de acuerdo con el artículo 406 de este Código, cuando la cuantía de la demanda excediere de US \$ 200 dólares de los Estados Unidos de América.

Para estos fines, las comisiones tendrán competencia en las respectivas jurisdicciones determinadas en el artículo 539 de este Código.

Conc.: arts. 406, 539

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

Capítulo V

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

ART. 410.- **Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.-** Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Conc.:

C.R. art. 326, num. 5

L.M. art. 68

R.S.S.T.yM. art 13.

ART. 411.- **Planos para construcciones.-** Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

ART. 412.- **Preceptos para la prevención de riesgos.-** El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;
2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;
3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;
4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;
5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su

responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Relaciones Laborales* concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

Conc.:

art. 628

L.S.S. arts. 112, 157, lit. a).

R.S.S.T.yM. arts. 11, num. 3, 34, 42, 45, 53

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 413.- **Prohibición de fumar.-** Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.

Conc.: R.S.S.T.yM. arts. 136, num. 8, 188, lit. c)

ART. 414.- **Medios preventivos.-** Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.

ART. 415.- **Condición de los andamios.-** Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.

ART. 416.- **Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.-** Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.

ART. 417.- **Límite máximo del transporte manual.-** Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.

Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Conc.: R.S.S.T.yM. arts. 128, num. 3.

ART. 418.- **Métodos de trabajo en el transporte manual.-** A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

ART. 419.- **Aptitud física para trabajo en barco de pesca.-** Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

Conc.: art. 422.

ART. 420.- **Contenido del certificado médico.-** El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un minucioso examen médico. En el certificado médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorios y que no sufre enfermedad alguna que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

ART. 421.- **Validez del certificado médico.**- En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el período de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

ART. 422.- **Gratuidad de los certificados.**- Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

ART. 423.- **Limpezas de canales y pozos negros.**- Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.

Conc.: R.S.S.T.yM. art. 30, num. 4

ART. 424.- **Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.**- Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

Conc.: R.S.S.T.yM. arts. 11, num. 5, 16

ART. 425.- **Orden de paralización de máquinas.**- Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliera este deber, el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenará la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección Regional del Trabajo tome sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si éste no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.

Conc.: R.S.S.T.yM. arts. 11, num. 3, 74

ART. 426.- Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.- Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

Conc.: R.S.S.T.yM. art. 85

ART. 427.- Trabajadores que operen con electricidad.- Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.

Conc.: R.S.S.T.yM. arts. 82, num. 10, 103, num. 2, 124, num 5, 163, num. 3

ART. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.

ART. 429.- Provisión de suero antiofídico.- Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas tropicales o subtropicales, están obligados a disponer de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para aplicarlo, debiendo no sólo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.

Conc.: R.S.S.T.yM. arts. 66, num. 2

ART. 430.- Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos

de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Relaciones Laborales* y supervisado por el Ministerio de Salud; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

Conc.:

art. 365.

R.S.S.T.yM. arts. 46, 47

R.F. S.M.E. art. 4.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 431.- Obligación de marcar el peso en fardos.- El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar el peso bruto de todo fardo u objeto que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.

ART. 432.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.- En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

ART. 433.- Cooperación de los medios de comunicación colectiva.- La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el trabajo.

ART. 434.- Reglamento de higiene y seguridad.- En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Relaciones

Laborales* por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 435.- Atribuciones de la Dirección Regional del Trabajo.- La Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderá a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrá a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrá multas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

Conc.:

art. 628

L.D. art. 16, lit. b)

ART. 436.- Suspensión de labores y cierre de locales.- El Ministerio de Relaciones Laborales* podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniera a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 437.- Modificación de porcentajes.- Los porcentajes establecidos en el cuadro del artículo siguiente podrán modificarse favorablemente al trabajador en la misma proporción en que lo fueren por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

ART. 438.- Disminución de capacidad para el trabajo.- La disminución de capacidad para el trabajo se valorará según el cuadro siguiente:

MIEMBRO SUPERIOR	
Pérdidas	%
1. Por la desarticulación del hombro, de	65 a 80
2. Por la pérdida de un brazo entre el codo y el hombro, de	60 a 75
3. Por la desarticulación del codo, de	55 a 75
4. Por la pérdida del antebrazo, entre el puño y el codo, de	50 a 65
5. Por la pérdida total de la mano, de	50 a 65
6. Por la pérdida de cuatro dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpiños correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de	50 a 60
7. Por la pérdida de cuatro dedos en una mano, conservándose el pulgar, de	40 a 50
8. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiño correspondiente, de	20 a 30
9. Por la pérdida del pulgar solo, de	15 a 20
10. Por la pérdida de la falangina del pulgar	10
11. Por la pérdida del índice del metacarpiño correspondiente o parte de éste, de	10 a 15
12. Por la pérdida del dedo índice, de	8 a 12
13. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice	6
14. Por la pérdida del dedo medio, con mutilación o pérdida de su metacarpiño o parte de éste	8
15. Por la pérdida del dedo medio	6
16. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del dedo medio	4
17. Por la pérdida únicamente de la falangeta del dedo medio	1
18. Por la pérdida de un dedo anular o meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiño o parte de éste	7
19. Por la pérdida de un dedo anular o meñique	5
20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique	3
21. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique	1
Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización, calculada, conforme a esta tabla, en un	15

MIEMBRO INFERIOR	
Pérdidas	%
22. Por la pérdida completa, de un miembro inferior cuando no pueda usarse un miembro artificial, de	65 a 80
23. Por la pérdida de un muslo, cuando pueda usarse un miembro artificial, de	50 a 70
24. Por la desarticulación de la rodilla, de	50 a 65
25. Por la mutilación de una pierna, entre la rodilla y la articulación del cuello del pie, de	45 a 60
26. Por la pérdida completa de un pie (desarticulación del cuello del pie), de	30 a 50
27. Por la mutilación de un pie con la conservación del talón, de	20 a 35
28. Por la pérdida del primer dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25
29. Por la pérdida del quinto dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25
30. Por la pérdida del primer dedo	3
31. Por la pérdida de la segunda falange del primer dedo	2
32. Por la pérdida de un dedo que no sea el primero	1
33. Por la pérdida de la segunda falange de cualquier dedo que no sea el primero	1

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO SUPERIOR	%
34. Del hombro, afectando la propulsión y la abducción, de	8 a 30
35. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de	20 a 30
36. Completa del hombro con fijación del omóplato, de	25 a 40
37. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo en posición de flexión (favorable), entre los 110 y 75 grados, de 15 a 25	30 a 40
38. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo, en posición de extensión (desfavorable), entre los 110 y los 180 grados, de	
39. Del puño, afectando sus movimientos según el grado de movilidad de los dedos, de	15 a 40.

PULGAR	%
40. Articulación carpometacarpiana, de	5 a 8
41. Articulación metacarpofalangiana, de	5 a 10
42. Articulación interfalangiana, de	2 a 5

INDICE	%
43. Articulación metacarpofalangiana, de	2 a 5
44. Articulación de la primera y de la segunda falanges, de	4 a 8
45. Articulación de la segunda y tercera falanges, de	1 a 2
46. De las dos últimas articulaciones, de	5 a 10
47. De las tres articulaciones, de	8 a 12

MEDIO	%
48. Articulación metacarpofalangiana	3
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges	1
50. De las dos últimas articulaciones	8
51. De las tres articulaciones	8

ANULAR Y MEÑIQUE	%
52. Articulación metacarpofalangiana	2
53. Articulación de la primera y segunda falanges	3
54. Articulación de la segunda y tercera falanges	1
55. De las dos últimas articulaciones	4
56. De las tres articulaciones	5

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO INFERIOR	%
57. De la articulación coxo-femoral, de	10 a 40
58. De la articulación coxo-femoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación), de	15 a 55
59. De las dos articulaciones coxo-femorales, de	40 a 90
60. De la rodilla en posición favorable en extensión completa o casi completa, hasta los 135 grados, de	5 a 15

61. De la rodilla en posición desfavorable con flexión a partir de 135 grados, hasta los 30 grados, de	10 a 50
62. De la rodilla en genuvalgum, o varum, de	10 a 35
63. Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo, con movimiento suficiente de los dedos, de	5 a 10
64. Del pie en ángulo recto, con deformación del mismo o atrofia que entorpezca la movilidad de los dedos, de	15 a 30
65. Del pie en actitud viciosa, de	20 a 45
66. De las articulaciones de los dedos, de	0 a 1

PSEUDOARTROSIS	
MIEMBRO SUPERIOR	%
67. Del hombro (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de	8 a 35
68. Del húmero, apretada, de	5 a 25
69. Del húmero, laxa (miembro de Polichinela), de	10 a 45
70. Del codo, de	5 a 25
71. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de	0 a 5
72. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de	10 a 15
73. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de	10 a 30
74. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de	10 a 45
75. Del puño (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de	10 a 20
76. De todos los huesos del metacarpo, de	10 a 20
77. De un solo hueso metacarpiano, de	1 a 5

DE LA FALANGE UNGUEAL	%
78. Del pulgar	4
79. De los otros dedos	1

DE LAS OTRAS FALANGES	%
80. Del pulgar	8
81. Del índice	5
82. De cualquier otro dedo	2

PSEUDOARTROSIS	
MIEMBRO INFERIOR	%
83. De la cadera (consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea), de	20 a 60
84. Del fémur, de	10 a 40
85. De la rodilla con pierna de badajo, consecutiva a una resección de la rodilla, de	10 a 40
86. De la rótula, con callo fibroso largo, de	10 a 20
87. De la rótula, con callo fibroso o hueso corto, de	5 a 10
88. De la tibia y el peroné, de	10 a 30
89. De la tibia sola, de	5 a 15
90. Del peroné solo, de	4 a 10
91. Del primero o último metatarsiano, de	3 a 5

CICATRICES RETRACTILES	%
92. De la axila, cuando deje en abducción completa el brazo, de	20 a 40
93. En el pliegue del codo, cuando la flexión puede efectuarse entre los 110 y los 75 grados, de	15 a 25
94. En la flexión aguda, de los 45 a 75 grados, de	20 a 40
95. De la aponeurosis palmar con rigidez en extensión o en flexión, de	5 a 8
96. De la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o a la supinación, de	5 a 10
97. De la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de	10 a 20
98. Cicatrices del hueso poplíteo, en extensión de 135 a 180 grados, de	10 a 25
99. Cicatrices del hueso poplíteo, en flexión entre los 135 a 30 grados, de	10 a 50

DIFICULTAD FUNCIONAL DE LOS DEDOS, CONSECUTIVA A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PERDIDA DE SUBSTANCIA DE LOS TENDONES EXTENSORES O FLEXORES, ADHERENCIAS O CICATRICES	
FLEXION PERMANENTE DE UN DEDO	%
100. Pulgar, de	5 a 10
101. Cualquier otro dedo, de	3 a 5
EXTENSION PERMANENTE DE UN DEDO	%
102. Pulgar, de	8 a 12
103. Cualquier otro dedo, de	3 a 5
104. Índice, de	3 a 8.

CALLOS VICIOSOS O MALAS CONSOLIDACIONES	%
105. Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular, de	5 a 20
106. Del olécrano, cuando se produzca un callo huesoso y fibroso, corto, de	1 a 5
107. Del olécrano, cuando se produzca un callo fibroso largo, de	5 a 15
108. Del olécrano, cuando se produzca atrofia notable del tríceps por callo fibroso muy largo, de	10 a 20
109. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de	5 a 15
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitación de los movimientos de pronación o supinación, de	5 a 15
111. De la clavícula, cuando produzcan rigideces del hombro, de	5 a 15
112. De la cadera, cuando quede el miembro inferior en rectitud, de	10 a 40
113. Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de	5 a 10
114. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular media, sin rigidez articular, de	10 a 20
115. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de	15 a 30
116. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de	20 a 40

117. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla no pasando de 135 grados, de	40 a 60
118. Del cuello del fémur quirúrgico o anatómico con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa y rigideces articulares, de	50 a 75

DE LA TIBIA Y PERONE	%
119. Con acortamiento de tres o cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de	10 a 20
120. Con consolidación angular, con desviación de la pierna hacia afuera o adentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de	30 a 40
121. Con consolidación angular y acortamiento considerable, marcha imposible, de	45 a 60

MALEOLARES	%
122. Con desalojamiento del pie hacia adentro, de	15 a 35
123. Con desalojamiento del pie hacia afuera, de	15 a 35

PARALISIS	
COMPLETAS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFERICOS	%
124. Parálisis total del miembro superior, de	50 a 70
125. Por lesión del nervio subescapular, de	5 a 10
126. Del nervio circunflejo, de	10 a 20
127. Del nervio músculo-cutáneo, de	20 a 30
128. Del medio, de	20 a 40
129. 129. Del medio, con causalgia, de	40 a 70
130. Del cubital, si la lesión es al nivel del codo, de	20 a 30
131. Del cubital, si la lesión es en la mano, de	10 a 20
132. Del radial, si está lesionado, arriba de la rama del tríceps, de	30 a 40
133. Del radial, si está lesionado bajo la rama del tríceps, de	20 a 40
134. Parálisis total del miembro inferior, de	30 a 50
135. Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, de	15 a 25

136. Por lesión del nervio ciático poplíteo externo, de	15 a 25
137. Del ciático poplíteo interno, con causalgia, de	30 a 50
138. Combinadas de ambos miembros, de	20 a 40
139. Del crural, de	30 a 40
140. Si el miembro lesionado es el menos útil se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla, un	15
141. En caso de que el miembro lesionado no estuviera antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente se reducirá la indemnización proporcionalmente.	
142. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, parálisis, retracciones cicatriciales y rigideces de los dedos medio, anular y meñique, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar, de la mano, que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el 200	

CABEZA	
CRANEO	%
143. Lesiones del cráneo, que no deje perturbaciones o incapacidades físicas o funcionales, se dará únicamente atención médica y medicinal. Por lesiones que produzcan hundimiento del cráneo, se indemnizará según la incapacidad que dejen	
144. Cuando produzcan monoplejía completa superior, de	50 a 70
145. Cuando produzcan monoplejía completa inferior, de	30 a 50
146. Por paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinterianas, de	60 a 80
147. Con complicaciones esfinterianas, de	60 a 90
148. Por hemiplejía completa, de	60 a 80
149. Cuando dejen afasia y agraphia, de	10 a 50
150. Por epilepsia traumática no curable operatoriamente y cuando las crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar algún trabajo, de	40 a 60
151. Por lesiones del motor ocular común o del motor ocular externo cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 20
152. Por lesiones del facial o del trigémino, de	5 a 20

153. Por lesiones del neumogástrico, (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de	0 a 40
154. Del hipogloso, cuando es unilateral, de	5 a 10
155. Cuando es bilateral, de	30 a 50
156. Por diabetes, melitas o insípida, de	5 a 30

CARA	%
157. Por mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas de	80 a 90
158. Maxilar superior, pseudo - artrosis con masticación imposible, de	40 a 50
159. Con masticación posible, pero limitada, de	10 a 20
160. En caso de prótesis, con la que mejore la masticación, de	0 a 10
161. Pérdidas de substancias, bóveda palatina, según el sitio y la extensión y en caso de prótesis, la mayoría funcional comprobada, de	5 a 25
162. Maxilar inferior, pseudo - artrosis con pérdida de substancia o sin ella, después de que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida, de	40 a 50
163. Cuando sea muy apretada en la rama ascendente, de	1 a 5
164. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de	10 a 15
165. Cuando sea muy apretada en la rama horizontal, de	5 a 10
166. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de	15 a 25
167. Cuando sea apretada en la sínfisis, de	10 a 15
168. Cuando sea laxa en la sínfisis, de	15 a 25
169. En caso de prótesis, con mejoría funcional comprobada	10 % menos
170. Consolidaciones viciosas cuando no articulen los dientes o molares, haciendo la masticación limitada, de	10 a 20
171. Cuando la articulación sea parcial, de	0 a 10
172. Cuando con un aparato protético se corrija masticación, de	0 a 5
173. Pérdida de un diente:	reposición

174. Pérdida total de la dentadura, de	10 a 20
175. Bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de	10 a 20
176. Luxación irreductible de la articulación témporo maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de	10 a 25
177. Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de	10 a 30.

OJOS	%
178. Extracción de un ojo	45
179. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con conservación de treinta grados de un ojo	10
180. En los dos ojos, de	10 a 20
181. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con visión únicamente de 10 grados o menos, de un ojo, de	10 a 15
182. De los dos ojos, de	50 a 60

Disminución permanente de la agudeza visual cuando ya no puede ser mejorada con anteojos			
Cuando un ojo normal	Cuando un ojo afectado tenga	Profesión que no requiere visual determinada	Cuando sí se requiere agudeza
		%	%
183. Tenga la unidad	0	25	35
184.	0.05 de	20 a 25	30
185.	0.1	20	de 25 a 30
186.	0.2	15	20
187.	0.3	10	15

188.	0.5	5	10
189.	0.6	0	15
190.	0.7	0	0

DE LA NORMAL

191. Para los casos de la normal en que exista una disminución bilateral de la agudeza visual, se sumará el porcentaje de incapacidad que corresponde a cada ojo, considerando como si el otro tuviera visión igual a la unidad.

192. Al aceptarse en servicio a los empleados, se considerará, para reclamaciones posteriores, por pérdida de la agudeza visual que tienen la unidad, aunque tuvieren 0.7 (siete décimos) en cada ojo.

HEMIANOPSIAS VERTICALES	%
193. Homónimas derechas o izquierdas, de	10 a 20
194. Heterónimas nasales, de	5 a 10
195. Heterónimas temporales, de	20 a 40

HEMIANOPSIAS HORIZONTALES	%
196. Superiores, de	5 a 10
197. Inferiores, de	40 a 50
198. En cuadrante, de	5 a 10
199. Diplopia, de	10 a 20
200. Oftalmoplejía interna unilateral, de	5 a 10
201. Oftalmoplejía interna bilateral, de	10 a 20
202. Desviación de los bordes palpebrales (en tropi6n, ectropi6n, simbre far6n), de	0 a 10
203. Ep6fora, de	0 a 10
204. F6stulas lacrimales, de	10 a 20

NARIZ	%
205. Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de	0 a 3
206. Con estenosis nasal, de	0 a 10
207. Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de	10 a 40

OIDOS	%
208. Sordera completa unilateral	20
209. Sordera completa bilateral	60
210. Sordera incompleta unilateral, de	5 a 10
211. Sordera incompleta bilateral, de	15 a 30
212. Sordera completa de un lado e incompleta de otro, de	20 a 40
213. Vértigo laberíntico traumático, debidamente comprobado, de	20 a 40
214. Pérdida o deformación excesiva del pabellón de la oreja unilateral, de	0 a 5
215. Bilateral, de	3 a 10

COLUMNA VERTEBRAL	
Incapacidades consecutivas a traumatismos sin lesiones medulares	%
216. Desviaciones persistentes de la cabeza y del tronco con fuerte entorpecimiento de los movimientos, de	10 a 25
217. Con rigidez permanente de la columna vertebral, de	10 a 25
218. Cuando la marcha sea posible con muletas, de	70 a 80

LARINGE Y TRAQUEA	%
219. Estrechamientos cicatriciales, cuando causen disfonía, de	5 a 15
220. Cuando produzcan disnea de esfuerzo, de	5 a 10
221. Cuando por la disnea se necesite usar cánula traqueal a permanencia, de	40 a 60
222. Cuando exista disfonía y disneas asociadas, de	15 a 40

TORAX	%
223. Por incapacidad que quede a consecuencia de lesiones del esternón. Cuando produzca una deformación o entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 20
224. La fractura de costillas, cuando a consecuencia de ella quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 60.

ABDOMEN	%
225. Cuando los riesgos profesionales produzcan en los órganos contenidos en el abdomen, lesiones que traigan como consecuencia alguna incapacidad, se indemnizará, previa comprobación de la incapacidad, de	20 a 60
226. Luxación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis pubiana, de	15 a 30
227. Fractura de la rama esquiopúbica o de la horizontal del pubis, cuando dejen alguna incapacidad o trastornos vesicales o de la marcha, de	30 a 50
228. Por cicatrices viciosas de las paredes del vientre que produzcan alguna incapacidad, de	1 a 15
229. Hernia abdominal o subsecuente de ella, que produzca alguna incapacidad, de	1 a 20
230. Por fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables y cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 50

APARATO GENITO - URINARIO	%
231. Por estrechamientos infranqueables de la uretra post-traumáticos, no curables y, que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal, o hipogástrico, de	50 a 80
232. Pérdida total del pene, que obligue a hacer micción por un meato artificial, de	50 a 90
233. Pérdida de los dos testículos, en personas menores de 40 años	90
234. En personas mayores de 40 años, de	20 a 60
235. Por prolapsus uterino, consecutivo a accidentes del trabajo, debidamente comprobados e inoperables, de	40 a 60

DEFORMACIONES ESTETICAS	%
236. Por la pérdida de un seno, de	10 a 20

ART. 439.- **Deformaciones de carácter estético.**- Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad para el trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la actividad a que se dedica.

TÍTULO V

DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Capítulo I

De las asociaciones de trabajadores

Parágrafo 1ro.

Reglas generales

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.

Conc.:

C.R. art. 326, num.7.

C.P. art. 211.

C.N.A. art. 89

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.

Conc.:

C.R. art. 326, num. 8.

L. Coop. art. 1

ART. 442.- **Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.-** Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extienda dicha dependencia.

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

ART. 443.- **Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.-** Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Relaciones Laborales*, 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.

Conc.: art. 442

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 444.- Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.- Recibida la documentación en el Ministerio de Relaciones Laborales*, el Viceministro, 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.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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 Relaciones Laborales* 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.

***NOTA.-** *1. En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998

*2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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 Relaciones Laborales* procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

Conc.:

C.C. art. 45

C.Cías. art. 16.

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 párrafo.**- Quedan comprendidas en estos preceptos las federaciones y confederaciones y las asociaciones de empleados privados.

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

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

De producirse el despido o el desahucio, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

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

Conc.: art. 172.

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 Relaciones Laborales* 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.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

Conc.: art. 452

ART. 455.- Indemnización por desahucio y despido ilegales.- El empleador que contraviniera la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador desahuciado o despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

Conc.: art. 452

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.

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.

Conc.: C.R. art. 326, num. 7

ART. 458.- Asociaciones de empleadores.- Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

Parágrafo 2do. Del 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 Relaciones Laborales*, 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.

Conc.: arts. 447, 452, 456.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

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.

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.

ART. 463.- **Remoción de la directiva.**- La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité.

ART. 464.- **No es causa de disolución del comité de empresa.**- No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior al fijado en el primer inciso del artículo 459 de este Código.

Conc.: art. 459, inc.1.

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.

Capítulo II

De los conflictos colectivos

Parágrafo 1ro. De las huelgas

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

Conc.:

arts. 498, 505.

C.R. art. 326, num. 14, 15.

C.P. art. 210.

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 suscite 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.

Conc.: C.R. art. 326, num. 12.

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.

Conc.: C.R. art. 326, num. 11.

ART. 470.- **Mediación obligatoria.**- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

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

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.

Conc.:

arts. 476, 555, lit. b), 565.

C.R. art. 190, inc. 1, 326, num. 12.

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.

Conc.:

art. 497, num. 1, 2, 7.

C.R. art. 326, num. 15.

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.

Conc.:

arts. 565, 576.

C.R. art. 326, num. 12.

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 tuvieran interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

Conc.:

art. 468.

C.P. 277

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 oír a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.

ART. 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 o 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.

Conc.:

art. 481.

C.P.C. art. 270.

ART. 483.- **Ejecutoria del fallo.**- Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.

Conc.: arts. 481 inc. 1, 489.

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.*

Conc.: C.O.F.J. art. 100, num. 3.

***NOTA.**- El Código Orgánico de la Función Judicial publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544 del 9 de marzo de 2009, derogó expresamente 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, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.*

***NOTA.**- La Ley 95 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 205 de 6 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. La Ley 96 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 206 de 7 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santa Elena.

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 Relaciones Laborales*. 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.

***NOTA.**- Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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 y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;
- b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oír a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,
- 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 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo.

Conc.: arts. 469, 502.

ART. 490.- Omisión de formalidades legales.- En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

Conc.: C.R. art. 169

ART. 491. - Atribuciones del Ministerio de Relaciones Laborales*.- Corresponde al Viceministerio de Trabajo, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos.

El artículo 488 del Código de Procedimiento Civil regirá en esta materia, en lo que fuere aplicable.

Conc.: C.P.C. art. 488.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 492.- **Sanciones por incumplimiento del fallo.-** Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio de Trabajo*, de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el artículo 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.

Conc.: art. 628

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

Conc.: C.P.C. art. 447, inc. 1.

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.

Conc.: C.P.C. art. 447, inc. 2.

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.

Conc.: C.P.C. arts. 456, 457, 470, inc. 2.

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.

ART. 497.- Casos en que puede declararse la huelga.- Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;
2. Si después de notificado el empleador, despidiere o desahuciare a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;
3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;
4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488* de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia

de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y, 7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de dismantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

Conc.:

arts. 470, 472, 479

C.R. art. 326, num. 14

***NOTA.-** El art. 488 hace referencia al trámite del recurso en segunda instancia; en cambio, el artículo referente a la conciliación obligatoria es el art. 470.

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 rompehuelgas.

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

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

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

ART. 502.- **Terminación de la huelga.-** La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;

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

Conc.: art. 172

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.

Conc.: art. 497.

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.

Conc.:

arts. 499 al 501, 504.

C.R. art. 326, num. 14

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.

Conc.: art. 498

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.

Conc.: art. 513, inc.2

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.

Conc.: art. 514.

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.

Conc.: art. 503.

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.

ART. 513.- **Declaratoria de huelga ilícita.**- Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.

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

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

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

Conc.: L.G.I.S.F. art. 56

***NOTA:**

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998),

ART. 515.- Servicios mínimos.- Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el artículo 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 a la 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 Relaciones Laborales*, 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.

Conc.: art. 514.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

Conc.: arts. 172, 514, 515.

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. 518.- Requisitos para desempeñar la Dirección Regional del Trabajo.- Para desempeñar el cargo de Director Regional del Trabajo se requiere estar en ejercicio de los derechos políticos, ser abogado, y haber desempeñado la profesión con notoria honradez, durante cinco años, por lo menos.

Para desempeñar la función de secretario de la Dirección Regional del Trabajo o de los tribunales superiores de conciliación y arbitraje, se requiere, por lo menos, haber egresado de una de las escuelas de derecho de las universidades del Ecuador.

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.

Conc.:

art. 628.

C.C. arts. 41, 564.

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 fallos 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 Viceministerio de Trabajo* y 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 Viceministerio de Trabajo* 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.

***NOTA:**

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia.

Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó al H. Congreso Nacional por la Asamblea Nacional.

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 días 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 Relaciones Laborales* en conocimiento de estos hechos, está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes.

Cualesquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito.

Conc.:

art. 522.

C.P. 264.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 524.- Fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.- El valor de las multas que se recauden en virtud de la aplicación de estas disposiciones incrementará los fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.

Conc.: C.N.A. art. 298.

Parágrafo 2do. Del paro

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

Conc.: C.R., art. 326, num. 14.

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 párrafo anterior.

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

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

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,
2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.

ART. 532.- **Duración del paro.**- El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.

ART. 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 expreso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.

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

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

TÍTULO VI

ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

Capítulo I

De los organismos y de las autoridades

Parágrafo 1ro.

Disposición general

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

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

Parágrafo 2do.

Del Ministerio de Trabajo y Empleo y de las Direcciones Regionales del Trabajo

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

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

En las ciudades en donde el Presidente de la República creyere conveniente crear nuevas Direcciones Regionales del Trabajo, funcionarán con los mismos deberes y atribuciones que las antes nombradas de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato*

***NOTA.-**El Decreto Ejecutivo de Creación del Ministerio de Relaciones Laborales (Decreto Ejecutivo No. 10, publicado en el Registro Oficial No. 10 de 24 de agosto de 2009; ordena: “Art. 1.- Fusiónase la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, SENRES, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, y créase el Ministerio de Relaciones Laborales.

Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

La Ley 95 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 205 de 6 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

La Ley 96 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 206 de 7 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santa Elena.

ART. 540.- Dependencia del Ministerio de Relaciones Laborales*.- Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Viceministerio de Trabajo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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

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

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;
2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;
3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;
4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;
5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;
6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Viceministro de Trabajo*, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional* o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;
7. Imponer las sanciones que este Código autorice;
8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;
9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento;
10. **Adicionado. Ley No. Ley No. 40, publicada en Registro Oficial 259 de 27 de Abril del 2006. Art. 2.-** Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo; y,
11. Las demás atribuciones determinadas por la ley.

*NOTA.- Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó al H. Congreso Nacional por la Asamblea Nacional.

ART. 543.- **Dependencias de las direcciones regionales del trabajo.-** Las direcciones regionales del trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

1. Inspección;
2. Estadística;
3. Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo;
4. Servicio Social Laboral;
5. Organizaciones laborales; y,
6. Las demás que se crearen posteriormente.

Parágrafo 3ro. De la inspección del trabajo

ART. 544.- **Inspectores provinciales.-** Los inspectores del trabajo serán provinciales.

ART. 545.- **Atribuciones de los inspectores del trabajo.-** Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

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

Conc.: arts. 542, num. 5

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

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

Parágrafo 4to. De la estadística del trabajo

ART. 548.- **Estadística del trabajo.**- La estadística del trabajo comprenderá los siguientes registros:

1. El de sindicatos, gremios y más asociaciones de trabajadores y las de empleadores, debidamente especificados;
2. El de las empresas, fábricas y talleres; y,
3. El de los riesgos del trabajo, conflictos colectivos y más datos cuya anotación fuere necesaria.

ART. 549.- **Oficinas de estadística.**- El servicio de estadística estará confiado:

1. A una oficina central en Quito, en el Ministerio de Relaciones Laborales*, a la que se remitirán los datos registrados por las demás oficinas;
2. A oficinas regionales dependientes de las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo; y,
3. A oficinas provinciales y a las que se crearen en los cantones.

***NOTA.**- Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 550.- **Atribuciones de la oficina central.**- La oficina central tendrá la dirección e inspección de las demás oficinas y centralizará la estadística.

ART. 551.- **Ámbito del servicio de estadística.**- El servicio de estadística comprenderá las ramas de agricultura, industrias, comercio, transportes, trabajo a domicilio, servicio doméstico y artesanos.

ART. 552.- **Prohibición de intervenir en caso de huelga.**- Los funcionarios encargados de este servicio se abstendrán de intervenir en caso de huelga y proponer condiciones de trabajo inferiores a las que rigen en cada localidad.

Parágrafo 5to.

Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo

ART. 553.- **Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo.**- Adscritos a las Direcciones Regionales del Trabajo funcionarán departamentos de seguridad e higiene del trabajo, a cargo de médicos especialistas.

ART. 554.- **De sus funciones.**- Los Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo, tendrán las siguientes funciones:

1. La vigilancia de las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene;
2. La intervención de los médicos jefes de los departamentos en las comisiones centrales de calificación y en las demás para las que fueren designados;
3. La formulación de instrucciones a los inspectores en materias concernientes a las actividades de los departamentos, instrucciones que deberán ser conocidas y aprobadas por las Direcciones Regionales; y,
4. Las demás que se determinen en el respectivo reglamento.

Parágrafo 6to.

De la Dirección y Subdirecciones de mediación laboral

ART. 555.- **De sus funciones.**- Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

- a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;
- b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;
- c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;
- d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;
- e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,

f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo

Conc.: art. 470.

Parágrafo 7mo.
De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos

ART. 556.- **De sus funciones.-** Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;
2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;
3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales;
4. Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias; y,
5. Las demás conferidas por la ley.

ART. 557.- **Servicio de colocación.-** El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes:

1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;
2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;
3. Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,
4. Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades.

ART. ... - **Derogado. M.C. No. 8; Suplemento de Registro Oficial No. 330 de 6 de mayo de 2008, Disposiciones Finales, Primera.**

NOTA:

El literal derogado disponía: “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 personas 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.”

ART. 558.- Obligación de suministrar información.- Para los efectos de colocación, empleadores y trabajadores están obligados a facilitar los datos que les sean pedidos.

Las oficinas de colocación tendrán la supervigilancia de las oficinas de colocación que tengan carácter privado.

ART. 559.- Equilibrio en el mercado de trabajo.- Cuando la oferta y la demanda de trabajo no puedan cubrirse en una localidad, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, con el objeto de restablecer el equilibrio del mercado de trabajo, actuará en función compensadora que se ejercerá mediante el enlace y coordinación de servicios entre los organismos establecidos en este parágrafo, a fin de conseguir el traslado de los trabajadores de los lugares donde hubiere exceso de oferta de mano de obra a aquellos donde hubiere demanda.

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, Loja, 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 Relaciones Laborales* 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.

Conc.: L.Z.F. art. 56

NOTAS.-

*1. La Ley 95 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 205 de 6 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas.

*2. La Ley 96 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 206 de 7 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santa Elena.

*3. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 561.- Comisiones asesoras.- En las oficinas central y regionales de colocación de la Dirección de Empleo y Recursos Humanos funcionará, en calidad de asesora, una comisión compuesta por un delegado del Concejo Cantonal, un representante de los empleadores y otro de los trabajadores de la circunscripción.

ART. 562.- Cédula de trabajo.- El trabajador estará obligado a inscribirse en el registro ocupacional, debiendo la oficina conferirle su cédula de trabajo.

ART. 563.- Cédula de trabajo del maestro de taller.- La cédula de trabajo de los maestros de taller contendrá la autorización para la apertura de éste.

ART. 564.- Reglamentación del servicio de empleo y recursos humanos.- El Presidente de la República, reglamentará el servicio de empleo y recursos humanos.

Capítulo II

De la administración de justicia

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

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

***NOTA.-** El Código Orgánico de la Función Judicial publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544 del 9 de marzo de 2009, derogó expresamente la Ley Orgánica de la Función Judicial.

ART. 566.- Competencia de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores.- La Corte Suprema y las Cortes Superiores* conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.

***NOTA.-** El Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia; y a las Cortes Superiores por las Cortes Provinciales.

ART. 567.- Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.- Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo “De los Conflictos Colectivos”.

Conc.: C.R. art. 326, num.12.

Capítulo III

De la competencia y del procedimiento

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

ART. 569.- **Nombramiento de jueces y ejercicio de la judicatura del trabajo.**- En cuanto a los requisitos para el nombramiento y el ejercicio de la judicatura, organización de ésta, funciones, atribuciones y deberes, y la subrogación de unos jueces por otros, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de la Función Judicial*.

***NOTA.**- El Código Orgánico de la Función Judicial publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 544 del 9 de marzo de 2009, derogó expresamente la Ley Orgánica de la Función Judicial.

ART. 570.- **Demandas contra el trabajador.**- Las demandas contra el trabajador sólo podrán proponerse ante el juez de su domicilio. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador.

Conc.: C.P.C. art. 30.

ART. 571.- **Excepción de incompetencia.**- En los juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción.

Comentario:

Es obligación de juezas y jueces en cada proceso, asegurar la competencia, y de ello ocurrir, declarar la validez procesal, por lo que es necesario dilucidar para los casos en que la parte demandada al no comparecer a la audiencia preliminar no alega como excepción la incompetencia de la jueza o el juez, o aún compareciendo a esa audiencia tampoco la alega; y, la jueza o juez llega a la convicción de que no es competente para conocer y resolver esa causa, ante lo cual en aplicación al principio teleológico de interpretación del derecho y lo constante en el Art. 346 numeral 2 en concordancia con lo previsto en el Art. 349 del Código de Procedimiento Civil y Art. 607 del Código del Trabajo, debe declarar la nulidad en el auto correspondiente, aunque las partes no lo hubieren alegado por tratarse

de una omisión de solemnidad sustancial común a todos los juicios e instancias, sin que por tanto, la indicada declaratoria se la pueda efectuar en sentencia, ya que en atención al Art. 106 del Código de Procedimiento Civil “Las excepciones y la reconvención se discutirán al propio tiempo y en la misma forma que la demanda, y serán resueltos en la sentencia”. A consecuencia de de ello, en el presente caso, no es posible aplicar para la comprensión de la norma en análisis la regla de interpretación gramatical y por tanto, estar sólo a su tenor literal. Debiéndose tener en cuenta además que el Art. 172 del Código Orgánico de la Función Judicial dispone que: “En ningún caso se prorroga la competencia en razón de la materia”

ART. 572.- Trámite de excusa.- No podrá proponerse juicio de recusación contra los jueces del trabajo o quienes los subroguen pero tales funcionarios en los casos de impedimento o excusa legal, mandarán el proceso al que deba subrogarles, expresando los motivos de la excusa. Aceptada ésta, el subrogante avocará conocimiento y mandará notificar a las partes esta providencia.

Conc.: C.P.C. arts. 856, 860, 880.

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

Conc.:

arts. 565, 568.

L.S.S. art. 286.

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

Conc.: C.P.C. arts. 66, 67.

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

Comentario:

*1. Antecedente histórico a la adopción del sistema oral en materia laboral en el Ecuador.- La Constitución de 1967 en el Art. 200 inciso cuarto, como norma general estableció que “Las leyes procesales procurarán la simplificación y eficacia de los trámites; adoptarán en lo posible el sistema oral, y nunca se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades”. Es decir, por el texto de la norma constitucional referida seguía vigente el sistema escriturario en general, a excepción de las controversias individuales de trabajo, por cuanto, en esa misma Constitución, en el Art 64 norma 14ª se estableció que: “Los conflictos individuales de trabajo se tramitarán en juicio oral, en la forma que determine la ley”. Sin que esta adopción del sistema oral para los conflictos individuales de trabajo a través de una norma con rango constitucional haya causado ningún efecto, por cuanto, el Órgano Legislativo no dictó la Ley a la que se refería la norma constitucional que adoptó el sistema oral.

* 2. Adopción del sistema oral.- En el Ecuador se adopta el sistema oral en la Constitución expedida en la Asamblea Nacional Constituyente de 1998, en el Art. 194 al decir: “La sustanciación de los procesos que incluye la presentación y contradicción de las pruebas se llevará a cabo mediante el sistema oral, de acuerdo a los principios: dispositivo, de concentración e intermediación” y que por lo previsto en la Disposición Transitoria vigésima séptima de la misma Carta Fundamental “La implementación del sistema oral se llevará a efecto en el plazo de cuatro años, para lo cual el Congreso Nacional reformará las leyes necesarias y la Función Judicial adecuará las dependencias e instalaciones para adaptarlas al nuevo sistema”, lo cual no ocurrió en el tiempo ni del modo previsto, y el sistema oral se implementa por materias, primero en penal, luego niñez y adolescencia y más tarde en materia laboral, al promulgarse la Ley 2003-13 Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, publicada en el R.O. 146 de 13 de Agosto de 2003 que por lo constante en la Disposición Final de esa Ley entraría en vigencia desde el primer día laborable del mes de enero del año 2004, en una primera fase en los distritos de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo, lo cual no se cumplió a consecuencia de una serie de diálogos de varios sectores que participaron a esa época en la formación de la Ley, entre otros, los jueces de trabajo a nivel nacional, y que ocasionó la promulgación de una segunda Ley Reformatoria al Código del Trabajo signada con el número 2004-29, publicada en el R.O. 260 de 27 de Enero de 2004, que en su Artículo Único señaló: “En la Disposición Final de la Ley No. 2003-13 publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13

de Agosto del 2003 sustitúyase la frase: “desde el primer día del mes de enero”, por “impostergablemente el 1 de julio del 2004”; y que meses después, se dicta una tercera Ley Reformatoria al Código del Trabajo con el número 2004-43 publicada en el Registro Oficial No. 404 de fecha 23 de Agosto de 2004 que reforma de manera parcial la Ley 2003-13 antes referida. Leyes reformativas con las que se implementó en el ámbito laboral el sistema oral por audiencias, y que en ellas están presentes los aportes que se contemplaron en el Anteproyecto del Código de Procesal Civil Modelo para Iberoamérica con la dirección del Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal de Montevideo fundado en las jornadas de 1958, en homenaje a Eduardo J. Couture y que contó con el apoyo de Adolfo Gelsi Bidart, Enrique Vécovi y Luis Torillo, cuyo primer borrador fue discutido y analizado en las VII Jornadas en Guatemala en 1981 y finalmente concluyó con la inclusión de varias reformas en las XI Jornadas en Rio de Janeiro en 1988. Anteproyecto en el cual en el Art. 303.7 contempló: “Finalmente, el tribunal se retirará para considerar su decisión y a continuación pronunciará sentencia, cuyos fundamentos podrán formularse dentro del plazo de los quince días siguientes...”, lo cual es concordante con los elementos que definen el principio de inmediación como uno de los principios fundamentales en los que se construye el sistema oral; y que, en el Ecuador, al haberse establecido en el actual Art. 583 (Octavo artículo innumerado de la Ley 2004-43) que: “Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días...”, ha generado varios efectos, entre otros que se ha transgredido el principio de inmediación al no dictarse la sentencia al final de la audiencia definitiva; y, de otra parte, que por el alto número de casos y la existencia de pocos juzgados de trabajo, las y los juzgadores no dictan los fallos en el término previsto en la norma laboral referida, con lo cual se ha afectado de manera grave el sistema, por lo que, se hace necesario de una parte, crear las judicaturas necesarias; y, por otra, que juezas y jueces impulsen las reformas correspondientes para que las sentencias en las causas laborales se dicten al final de la audiencia definitiva o de la audiencia única, en correspondencia con la esencia que define y singulariza a un procedimiento oral.

ART. 576.- Audiencia preliminar de conciliación.- Presentada la demanda y dentro del término de dos días posteriores a su recepción en el juzgado, el juez calificará la demanda, ordenará que se cite al demandado entregándole una copia de la demanda y convocará a las partes a la audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, verificando previamente que se haya cumplido con la citación, audiencia que se efectuará en el término

de veinte días contados desde la fecha en que la demanda fue calificada. En esta audiencia preliminar, el juez procurará un acuerdo entre las partes que de darse será aprobado por el juez en el mismo acto mediante sentencia que causará ejecutoria. Si no fuere posible la conciliación, en esta audiencia el demandado contestará la demanda. Sin perjuicio de su exposición oral, el demandado deberá presentar su contestación en forma escrita.

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

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

Conc.:

C.C. art. 30

C.P.C. art. 82

Comentario:

Audiencia preliminar, de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas.- Previo a instalarse esta audiencia, la jueza o el juez deben verificar que la parte demandada ha sido citada en forma legal; de no haber ocurrido aquello, no se puede instalar la audiencia, y de hacerlo, se afectaría a lo prescrito en el Art. 75 de la Constitución. Instalada la audiencia la o el juzgador ha de tener presente las garantías constantes en el Art. 585 inciso cuarto del Código del Trabajo que contempla: “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”, y sobre esa base ser sujeto activo en el proceso conciliatorio, en los puntos que son posibles de conciliar, esto es, en lo que se conoce como “expectativas” y por ningún concepto en lo relacionado con derechos adquiridos que gozan de la tutela de los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad. Así mismo, la o el juzgador debe acatar en forma estricta lo previsto en el Art. 579 *ibidem* y de haberse admitido la existencia de la relación laboral y que se adeudan remuneraciones, de no haber conciliación, se debe disponer el pago provisional, y en la misma audiencia ordenar la entrega provisional de los valores reconocidos

a la o el reclamante, por tratarse, como se dijo, de valores que provienen de derechos adquiridos, mismos que deben ser imputados al momento que en el fallo se cuantifiquen y si son consignados en esa misma audiencia tener presente lo constante en el Art. 614 inciso segundo del cuerpo de leyes en referencia al no pago de intereses por haberse efectuado la consignación en tiempo oportuno.

ART. 577.- Solicitud y práctica de pruebas.- En la misma audiencia las partes solicitarán la práctica de pruebas como la inspección judicial, exhibición de documentos, peritajes y cualquier prueba que las partes estimen pertinentes, en cuyo caso el juez señalará en la misma audiencia el día y hora para la práctica de esas diligencias, que deberán realizarse dentro del término improrrogable de veinte días. Quien solicite la práctica de estas pruebas deberá fundamentar su pedido en forma verbal o escrita ante el juez en la misma audiencia. Para su realización habrá un solo señalamiento, salvo fuerza mayor o caso fortuito debidamente calificados por el juez de la causa. El juez de oficio, podrá ordenar la realización de pruebas que estime procedentes para establecer la verdad de los hechos materia del juicio y el juez tendrá plenas facultades para cooperar con los litigantes para que éstos puedan conseguir y actuar las pruebas que soliciten. Adicionalmente, en esta audiencia preliminar las partes podrán solicitar las pruebas que fueren necesarias, entre ellas la confesión judicial, el juramento deferido y los testigos que presentarán en el juicio con indicación de sus nombres y domicilios, quienes comparecerán previa notificación del juez bajo prevenciones de ley y las declaraciones serán receptadas en la audiencia definitiva. También durante esta audiencia las partes presentarán toda la prueba documental que se intente hacer valer, la cual será agregada al proceso. Si las partes no dispusieren de algún documento o instrumento, deberán describir su contenido indicando con precisión el lugar exacto donde se encuentra y la petición de adoptar las medidas necesarias para incorporarlo al proceso.

Conc.:

C.P.C. art. 121.

Comentario:

* 1. Solicitud de práctica de pruebas.- Por mandato constitucional constante en el Art. 76 numeral 4, “Las pruebas obtenidas o actuadas con violación de la Constitución o la ley no tendrán validez alguna y carecerán de eficacia probatoria”. En ese sentido la declaratoria de inconstitucionalidad del inciso segundo del Art. 581 del Código del Trabajo, en sentencia 031-10-SCN-CC, publicada en el R. O. S. No. 372 de 27 de Enero del 2011, va a contribuir

para mejorar el procedimiento oral en materia laboral, por cuanto las partes procesales aprovechaban de esa disposición para transgredir el principio de contradicción y con ello lo dispuesto en los Arts. 11 numeral 2; 66 numeral 4; y 75 de la Constitución de la República como se precisa en la sentencia indicada, declaratoria de inconstitucionalidad que sin duda va a robustecer el principio de lealtad procesal y el mismo sistema oral en esta materia.

*2. Una de las prácticas inadecuadas del sistema escriturario fue el indebido uso de la inspección judicial, entre otros aspectos, para que la parte empleadora exhiba documentos, con preferencia, constancias o roles de pago, situación que ha sido superada con lo previsto en esta norma, en tanto, las partes pueden solicitar que se señale día y hora para exhibir los documentos respectivos. Por ello, se torna necesario recordar el criterio de Néstor de Buen L., quien sostiene: “La prueba de inspección en materia laboral guarda sólo un parentesco lejano con la prueba de inspección judicial que regulan los códigos de procedimientos civiles...” (“Derecho Procesal del Trabajo”, Editorial Porrúa, Av. Republica Argentina, 15, México, 1998, pág. 485). Estableciendo de ese modo que en la inspección judicial propia en los procedimientos civiles, se trata de examen de lugares o sobre cosas que no admiten movilización como el caso de los “monumentos”, en tanto que, en lo laboral es adecuada la exhibición de documentos y no la inspección de los mismos; y, esto se realiza en la propia judicatura, quedando la diligencia de inspección fuera de los lugares cuando se han producido por ejemplo, accidentes de trabajo, o, se trata de realizar constataciones en trabajos realizados mediante contratos por obra cierta y que no pueden ser movilizados a las judicaturas.

*3. En todo caso, con la declaratoria de inconstitucionalidad referida, el anuncio de todas las pruebas se debe efectuar en esta audiencia y en ningún otro momento procesal.

ART. 578.- **Reconvención.-** En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.

Conc.: C.P.C. art.398

ART. 579.- **Pago provisional de remuneraciones reconocidas.**- Si durante la audiencia preliminar el demandado reconoce la existencia de la relación laboral y admite que adeuda remuneraciones al trabajador y señala el monto adeudado. El juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

ART. 580.- **Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.**- Si no asiste el demandado 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, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

ART. 581.- **La audiencia definitiva pública.**- La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante 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. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

Inc. Segundo Derogado. Corte Constitucional; Suplemento de Registro Oficial No. 372 de 27 de enero de 2011, Sentencia No. 031-10-SCN-CC-

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de 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 cumpliera con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

NOTAS:

*1. El inciso segundo derogado disponía:

“Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.”

Comentario:

*1. La audiencia definitiva pública.- El legislador consideró que en esta audiencia únicamente se recepten testimonios, confesiones judiciales y el juramento deferido por parte de la o el accionante. La dificultad que hasta el momento no se ha logrado superar es que, en la formulación de las preguntas en la prueba testimonial, las partes no observan en el mayor de los casos el límite que pone el Art. 221 del Código de Procedimiento Civil al indicar: “Cada pregunta o repregunta contendrá un sólo hecho. Ninguna será impertinente, capciosa o sugestiva”, sin embargo, se hacen preguntas con varios hechos, como: ¿Diga cómo es verdad, sabe y le costa que trabajé en la Empresa Ricopán?, en vez de decir: ¿Diga si Ud. conoce donde trabajaba?; o se hace preguntas impertinentes en cuanto no están relacionadas con los asuntos materia de la litis, como también se hacen preguntas capciosas, esto es, aquellas que en su elaboración inducen a error al testigo que es interrogado, en la idea de favorecer a la parte que formula esta clase de preguntas; y, el caso más frecuente que es el uso de preguntas sugestivas, o sea, aquellas que conllevan su propia respuesta y que se elaboran mediante preguntas cerradas de preferencia, y que hacen que el testigo confirme o niegue su contenido; así por ejemplo ¿Diga si es verdad que Ud. conoce que mi empleador el señor Juan Castillo, el día 4 de enero del 2011, a eso de las 13H00, me indicó en el corredor de la empresa que es su decisión dar por concluida la relación laboral?. Preguntas que en cada caso deben ser objetadas por las partes por medio de los profesionales del derecho que les patrocinan y que en reiteradas oportunidades eso no ocurre; y, lo más preocupante es que las señores juezas y los señores jueces que están obligados a realizar el control de la constitucionalidad y legalidad de las preguntas no siempre lo hacen, y, luego, al

momento de la valoración de la prueba, en ciertos casos, se da valor a testimonios en los cuales las preguntas están en contradicción con los límites impuestos en la norma procedimental antes precisada. Por ello es necesario que juezas y jueces hagan el control antes mencionado y en caso de realizarse preguntas ilegales y más si son inconstitucionales, objetarlas aun en el supuesto de que no se lo hagan a petición se parte y exigir en esos casos la reformulación de las mismas, lo cual hará que al momento de la valoración de la prueba, la juzgadora o el juzgador tenga mejores elementos para tomar su decisión final.

*2. En cuanto al juramento deferido regulado en el Art. 593 del Código de la Materia, es necesario considerar que en él se establecen aspectos importantes, como los siguientes, que el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme al sistema de valoración mediante las reglas de la sana crítica, y con respecto a esta clase de juramento, lo limita como medio para probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida con la condición expresa que su validez dependerá de que en el proceso no aparezca otra prueba al respecto capaz y suficiente para probar tales particulares, en cuyo caso, la jueza o el juez, dará valor a esas evidencias procesales y no al contenido del juramento deferido. Sobre esta institución la jurisprudencia ha aportado elementos fundamentales que en esta clase de prueba que por su naturaleza jurídica es supletoria su validez esta condicionada a que la o el accionante haya demostrado procesalmente y de manera previa la existencia de la relación laboral, por cuanto no es posible intentar probar aquella a través de este medio probatorio por su carácter de prueba supletoria, como tampoco sirve en tratándose de una obra cierta, ya que en esta clase de contratos no se toma en cuenta el tiempo y la remuneración y que en el caso de esta última es única por toda la obra; tampoco procede, para demostrar la existencia de reclamaciones del pago de valores por horas suplementarias o extraordinarias; así mismo, mediante el juramento deferido no es posible probar la clase de remuneración que haya tenido la o el reclamante, mas, si se sostiene haber percibido sueldo base y además un porcentaje por comisiones, con el juramento deferido sólo se puede justificar que ha percibido el sueldo y para probar el pago de comisiones debe hacerse mediante la actuación de otros medios de prueba.

ART. 582.- **Documentación de actuaciones.-** De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

ART. 583.- Término para dictar 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 Nacional 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.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

Conc.: C.P.C. art. 488.

ART. 584.- Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.- En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará 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. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. 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.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, 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 señalada en el artículo anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

Conc.:

art. 609, 610.

L.C. art. 1, 17.

***NOTA.-** El Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia; y a las Cortes Superiores por las Cortes Provinciales.

ART. 585.- Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias.- En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurran a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.

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.

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.

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.

Conc.:

C.R. arts. 169, 172

C.C. art. 30.

***NOTA.-** En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998),

ART. 586.- Prorrogação de términos y designación de jueces auxiliares y ocasionales.- 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. 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.

***NOTA:** En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia.

ART. 587.- **Acumulación de acciones.**- De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

ART. 588.- **Sanciones por temeridad o mala fe.**- En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general. Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

Conc.: C.P.C. 342

ART. 589.- **Informe del inspector del trabajo.**- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

Conc.: art. 621

ART. 590.- **Demanda conjunta.**- 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.

ART. 591.- **Demanda por obligaciones de diverso origen.**- El trabajador podrá demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

ART. 592.- **Reconvención conexa.**- En los juicios de trabajo es admisible la reconvención conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvención. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.

Conc.: C.P.C. art. 834

ART. 593.- **Criterio judicial y juramento deferido.**- En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

Conc.: C.P.C. art. 115

ART. 594.- **Medidas precautelatorias.**- La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

Conc.: C.P.C. arts. 426, 428, 843, 900, 906, 912 al 914, 917.

ART. 595.- **Impugnación del documento de finiquito.**- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

ART. 596.- **Documentos que constituyen prueba legal.**- Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

Conc.: C.P.C. art. 826

ART. 597.- **Sanción judicial.**- El juez impondrá una multa del veinte y cinco por ciento al ciento por ciento de un salario mínimo vital*, a los que debiendo conferir copias, presentar documentos o efectuar una exhibición, no lo hicieren dentro del término que se les hubiere señalado.

***NOTA:** Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

ART. 598.- **Datos que justifiquen el jornal o sueldo de la víctima.**- Si se tratare de demandas provenientes de riesgos del trabajo, el juez, de oficio o a solicitud de parte, en la providencia que ordene citar al demandado, mandará también que se agreguen todos los datos que justifiquen el jornal o sueldo

mensual de la víctima del accidente o enfermedad profesional, y los informes a que se refieren los artículos 405, 406, 407 y 409 de este Código. Todos estos documentos se tendrán en cuenta para la conciliación en la audiencia, y en caso de no obtenerse, se apreciará el mérito de ellos sin necesidad de que sean reproducidos en el término de prueba.

Conc.: arts. 405 al 407, 409.

ART. 599.- **Falta de comisiones calificadoras de riesgos.**- De no existir comisiones calificadoras de riesgos, el juez, en la providencia en que ordene citar al demandado, nombrará peritos que reconozcan e informen sobre la naturaleza de la enfermedad o lesiones, origen de las mismas y estado de su evolución. Se procederá, en lo demás, conforme al artículo anterior.

ART. 600.- **Prueba de estado civil.**- El estado civil se probará de acuerdo con las prescripciones del derecho común, pero el juez tendrá la facultad de apreciar las circunstancias y tomar en cuenta cualquier clase de pruebas que, en su criterio, fueren suficientes.

Conc.:

C.C. arts. 331 al 348.

L.R.C.I.C. arts. 26, 27.

ART. 601.- **Comparecencia de testigos.**- Si el testigo no residiere en el lugar del juicio, cualquiera de las partes podrá solicitar su comparecencia ante el juez, consignando previamente la cantidad prudencial que éste determinará para cubrir los gastos de traslado, retorno y estadía.

Sólo en el caso de imposibilidad física del testigo para trasladarse, el juez podrá deprecar o comisionar la diligencia.

Conc.: C.P.C. arts. 229, 316

ART. 602.- **Limitación del número de repreguntas.**- El número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.

Conc.: C.P.C. art. 221

ART. 603.- **Facultad de los tribunales de última instancia.**- Los tribunales de última instancia podrán ordenar, de oficio, las diligencias que creyeren necesarias para esclarecer los puntos controvertidos, inclusive llamando a declarar a los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.

ART. 604.- **Acumulación de causas.**- Las causas de trabajo sólo con sentencia ejecutoriada podrán acumularse a los juicios de quiebra o de concurso de acreedores.

ART. 605.- **Caso de multa al tercerista excluyente.**- En los juicios de trabajo la multa que se impusiere al tercerista excluyente aplicándose el artículo 506 del Código de Procedimiento Civil, corresponderá a quien hubiere solicitado el embargo, y de la misma será solidariamente responsable el último abogado que hubiere defendido al tercerista excluyente.

Conc.: C.P.C. art. 506.

ART. 606.- **Prohibición de suscitar incidentes.**- En los juicios relativos a reclamaciones por prestaciones o indemnizaciones provenientes de la relación de trabajo, inclusive las concernientes a riesgos, no será motivo de nulidad el hecho de que en cualquier estado de la tramitación se presentaren otros derechohabientes, pidiendo ser tomados en cuenta en el reparto; ni por esa solicitud el demandado podrá suscitar incidente alguno.

En tal caso, una vez consignado el monto de las prestaciones o indemnizaciones, el juez resolverá, si fuere preciso, el trámite sumario, sobre la distribución correspondiente.

ART. 607.- **Providencia apelable.**- Si al tiempo de dictar sentencia el juez encontrare que el proceso es nulo y así lo declare, la providencia será apelable.

ART. 608.- **Tiempo no computable para la prescripción.**- En caso de declararse la nulidad del proceso, el tiempo de duración del juicio no se tomará en cuenta para la prescripción.

Conc.: C.C. art. 2392

ART. 609. - **Recurso de apelación.**- Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del

distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares.

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.

Conc.: C.P.C. arts. 323, 324.

ART. 610.- Consulta de las sentencias condenatorias.- De las sentencias condenatorias a las instituciones de derecho público, habrá lugar a consulta en los mismos casos en que proceda el recurso de apelación.

ART. 611.- Apelación de la providencia que aprueba una liquidación.- En los juicios con sentencia ejecutoriada, la providencia que apruebe la liquidación será apelable si el monto de ésta excede de quince salarios mínimos vitales* generales. Si recurriere quien estuviere obligado a satisfacer el monto de la liquidación, consignará el cincuenta por ciento de su valor con el escrito respectivo. Sin este requisito se tendrá por no interpuesto el recurso.

La resolución del superior causará ejecutoria.

***NOTA:** Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

ART. 612.- Fallo de la Corte.- La Corte fallará por los méritos de lo actuado pero, de oficio, podrá ordenar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

ART. 613.- Del recurso de casación.- De las sentencias que dicten las Cortes Superiores* se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia*.

Conc.:

L.C. arts. 1, 2

***NOTA.-** El Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia; y a las Cortes Superiores por las Cortes Provinciales.

ART. 614.- Pago de intereses.- Las sentencias que condenen al pago del salario mínimo vital*, pensiones jubilares, sueldo y salarios, remuneraciones básicas, decimotercera, decimocuarta, decimoquinta remuneraciones*, vacaciones,

bonificación complementaria y compensación al incremento del costo de la vida*, dispondrán además el pago del interés legal que estuviere vigente para préstamo a corto plazo al momento de dictarse la sentencia definitiva, calculados desde la fecha en que debieron cumplirse tales obligaciones, según lo dispuesto en la sentencia e inclusive hasta el momento en que ésta se ejecute y sean pagados los valores correspondientes.

No se ordenará el pago de los intereses cuando el demandado consigne los valores correspondientes a los indicados conceptos, hasta la audiencia de conciliación en el juzgado respectivo.

Los valores consignados se depositarán en libreta de ahorros en el Banco Ecuatoriano de la Vivienda para ser entregados al trabajador con sus correspondientes intereses respecto de los reclamos aceptados o, en su defecto, a la parte demandada cuando esas reclamaciones fueren rechazadas.

***NOTA:**

Se recomienda revisar las reformas aplicables al Salario Mínimo Vital.

La Ley de Transformación Económica del Ecuador, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 34 de 13 de marzo de 2000, reformativa al Código de Trabajo, en el primer artículo innumerado, en su inciso primero, agregado luego del art. 133 de la Codificación del Código del Trabajo (Registro Oficial 162, 29 de septiembre de 1997), dispuso: “A partir de la vigencia de la presente Ley, unificase e incorpórese a las remuneraciones que se encuentren percibiendo los trabajadores del sector privado del país, los valores correspondientes al décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo; en virtud de lo cual dichos componentes salariales ya no se seguirán pagando en el sector privado.”

La misma Ley, dispone que la bonificación complementaria y la de compensación por el incremento del costo de la vida, se denominen “componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones”; por lo que ordenó la supresión de las referencias a esta bonificación complementaria y a la compensación por el incremento del costo de la vida.

ART. 615.- Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada.

ART. 616.- Consignación y entrega del valor reclamado.- El valor de las reclamaciones aceptadas en sentencia o en auto definitivo, o que fuere resultado de un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes, será consignado, previa la correspondiente liquidación si fuere del caso, ante el juez, quien la entregará en manos del acreedor o acreedores, así hubiere procurador facultado para recibirlo.

Inc. Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de

Abril del 2006, Art. 21, lit. a)- El adolescente mayor de quince años y menor de dieciocho años, podrá intervenir directamente en las reclamaciones administrativas y en las acciones judiciales o extrajudiciales, ya sea como actor o como demandado, y el pago de los valores que correspondan se efectuará directamente al adolescente trabajador, aún cuando hubiere procurador designado para el efecto. Si violando las disposiciones de este Código se hubiere contratado a menores de quince años, el pago de las reclamaciones se hará en la persona del correspondiente representante legal, y de no tenerlo, intervendrá el Juez de la Niñez y Adolescencia.

Inc. Sustituido. Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 21, lit. a)- Los juicios de trabajo en los que intervinieren directamente los adolescentes que han cumplido quince años o menores de esta edad con su representante legal, tutor o curador, se sujetarán al procedimiento oral ante los jueces de trabajo o quienes hagan sus veces y no precisan contarse con el Juez de la Niñez y Adolescencia ni con los procuradores de adolescentes infractores, ni se requieren dictámenes o vistas de éstos, salvo que, por razones especiales, el Juez o Tribunal, en guarda de los intereses y para mayor protección de los menores, estimen procedente oír a dichos funcionarios.

Inc. Adicionado Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006, Art. 21 lit. b).- En la fase de ejecución de una sentencia definitiva dictada en un juicio de trabajo, el mandamiento de ejecución que deberá dictar el Juez respectivo, únicamente contendrá el mandato de pagar la suma determinada de dinero que se ordene en el fallo o que se establezca en la respectiva liquidación, sin que el ejecutado esté facultado para dimitir bienes para embargo. A falta de pago, el acreedor podrá ejercer la facultad que le confiere el inciso primero del artículo 439 del Código de Procedimiento Civil.

Conc.:

art. 381.

C.P.C. art. 439 inc. 1.

NOTAS:

*1. El inciso sustituido disponía: “Si intervienen menores de dieciocho años, el pago se hará en la persona del correspondiente representante legal, y de no tenerlo, intervendrá el Juzgado de la Niñez y Adolescencia”

*2. El inciso sustituido disponía.- “En los juicios de trabajo en los que intervienen menores con su representante legal, tutor o curador, no precisa contarse con el Juzgado de la niñez y Adolescencia ni con los agentes fiscales, ni se requieren los dictámenes o vistas de éstos, salvo el caso en que, por razones especiales, el juez

o tribunal, en guarda de los interés y para la mayor protección de los menores, estime procedente oír a dichos funcionarios.”

ART. 617.- **Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.**- En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos.

Conc.: C.C. art. 1852.

ART. 618.- **Prohibición a los abogados.**- Prohíbese a los abogados intervenir en juicios de trabajo, si su intervención debe provocar la excusa del juez.

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

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

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 deberá constar los datos y motivos en que se funde.

Conc.: arts. 172, 173

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 desee sus servicios. El trabajador tendrá derecho a cobrar sus haberes desde el día de la separación provisional hasta la fecha de su retorno al trabajo o de su separación definitiva.

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

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

Conc.: art. 621

***NOTA.-** La Ley 95 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 205 de 6 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. La Ley 96 publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 206 de 7 de noviembre de 2007 se creó la Provincia de Santa Elena.

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.

Conc.: art. 184.

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

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

TÍTULO VII

DE LAS SANCIONES

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

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

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

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

Conc.:

C.D.A. art. 95.

L.D. art. 16, lit. b)

ART. 629.- **Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.**- Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo.

ART. 630.- **Procedimiento coactivo.**- Para la recaudación de las multas se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes.

Para el efecto, se concede al Viceministerio de Trabajo* la jurisdicción coactiva, que la ejercerá conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.

Conc.:

C.P.C. art. 941.

L.S.S. art. 95.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

ART. 631.- **Competencia para imposición de sanciones.-** Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código.

ART. 632.- **Caso de reincidencia.-** En caso de reincidencia en una misma infracción, la multa será aumentada en un tanto por ciento prudencial, o se impondrá el máximo. Igual regla se observará cuando haya concurrencia de infracciones.

ART. 633.- **Inversión del producto de las multas.-** El producto de las multas será invertido, cuando no estuviere especialmente determinado su destino, en los objetos que las Direcciones Regionales del Trabajo estimen conducentes para el mejoramiento de los servicios que ellas presten. A este efecto, las autoridades que hayan recaudado las multas, las depositarán en la cuenta multas que mantiene el Ministerio de Relaciones Laborales*, bajo pena de destitución.

***NOTA.-** Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

TÍTULO VIII

DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCIÓN

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

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

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

Conc.: C.P.C. arts. 373, 380, 389, 390.

ART. 635.- Prescripción de las acciones provenientes de actos o contratos.-

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

Conc.: C.C. arts. 2414, 2421, 2424

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.

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

Conc.: C.C. art. 2418.

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

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 Ministro de Relaciones Laborales*. De no contar con tal autorización, están obligados a reportar el hecho al Ministerio de Trabajo y Empleo para los fines de esta Ley.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

SEGUNDA.- El Ministerio de Relaciones Laborales* 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.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

NOTA.- 1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

CUARTA.- Los valores o cantidades recaudadas por el Ministerio de Relaciones Laborales* 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 Relaciones Laborales* distribuirá a tales inspectores del trabajo y asesores jurídicos para que puedan cubrir las diferentes regiones del país.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

QUINTA.- En caso de ser necesario, para el cobro de las multas establecidas en esta Ley, el Ministerio de Relaciones Laborales* ejercerá su facultad coactiva prevista en el artículo 630 del Código del Trabajo.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

SEXTA.- Prohíbese que empresas intermediarias vinculadas entre sí, 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 incurso 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.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998),

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.

NOTA.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

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.

NOTA.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

NOVENA.- El Ministerio de Relaciones Laborales* 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.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

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.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998),

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 irrepartibles, 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.

NOTAS.-

*1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

*2. En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998),

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

De la Ley 133, Codificación del Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre de 1997:

PRIMERA.- Las organizaciones laborales constituidas antes de la vigencia de la Ley No. 133 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 del 21 de noviembre de 1991, con un número de trabajadores inferior al mínimo exigido para el efecto en dicha reforma, conservarán su personería jurídica y todos los derechos que le correspondan.

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.

NOTA.- De la Ley 2000-13, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003.

TERCERA.- Desde la fecha de aprobación de la Ley 2003-13, Reformatoria del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Relaciones Laborales*, estarán obligados a realizar programas de difusión de los contenidos de la Ley 2003-13 y de programas de capacitación a los funcionarios judiciales encargados de aplicar la misma.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia* adoptará las medidas pertinentes para la correcta aplicación de la indicada Ley, en especial para la citación oportuna de las demandas y para que se realicen las adecuaciones necesarias en sus instalaciones para que existan salas de audiencias debidamente equipadas y juzgados funcionales que presten las facilidades necesarias para la ejecución de la ley.

NOTAS.-

*1. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

*2. En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia.

CUARTA.- Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-43, Reformatoria del Código del Trabajo, Promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004, se faculta a la Corte Suprema de Justicia* para que nombre jueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de la Ley ibídem.

***NOTA:**

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia.

QUINTA.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de Trabajo, conocerán las causas en primera instancia los jueces de lo Civil, o si los jueces de Trabajo se hallaren impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

SEXTA.- Las disposiciones contenidas en la Ley 2003-13 “Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales” entrarán en vigencia impostergablemente el 1 de julio del 2004. En una primera fase se aplicará en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo. Facúltase a la Corte Suprema de Justicia* para que determine un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos judiciales, el que deberá estar establecido en todo el país impostergablemente hasta el 1 de julio del 2006 y del que informará al Congreso nacional hasta el 1 de noviembre del 2006.

***NOTA:**

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia.

SEPTIMA.- Desde el momento en que entre en vigencia la Ley 2003-13 “Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales”, en cada uno de los distritos judiciales,

los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores serán despachadas por los jueces ocasionales. Si al entrar en vigencia, existieren demandas laborales que no hayan sido calificadas, éstas se sujetarán al procedimiento oral.

***NOTA.-**

Disposición dada por la Ley 2004-29, Reformatoria a la Ley 2003-13, que establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Registro Oficial No. 260 del 27 de enero del 2004.

OCTAVA.- Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-29, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado.

***NOTA.-**

Disposición dada por la Ley 2004-43, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004.

NOVENA.- Los jueces ocasionales designados conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Transitoria, tendrán competencia para disponer medidas precautelatorias para la ejecución de las sentencias dictadas antes del 1 de julio del 2004. Y en caso de sentencias dictadas con posterioridad a esta fecha, las medidas precautelares serán ordenadas por el juez que expidió la sentencia. Los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el artículo 65 del Código de Procedimiento Civil, en relación con asuntos de carácter laboral.

Conc.: C.P.C. art. 65

***NOTA.-**

Disposición dada por la Ley 2005-3, Reformatoria a la Ley mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 del 4 de julio del 2005.

DECIMA.- Desde la fecha en que se constituya legalmente la Corte Suprema de Justicia*, será su obligación implementar hasta el 1 de julio del 2006, planes de capacitación judicial en todos los distritos judiciales en los que todavía no ha entrado en vigencia el sistema oral en materia laboral.

***NOTA:**

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que reemplazó a la Corte Suprema de Justicia por la Corte Nacional de Justicia.

DECIMA-A.- Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

NOTA.-

Disposición dada por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de enero del 2006.

DECIMA-B.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil -CONEPTI, en el plazo de noventa días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, expedirá el Reglamento Especial mencionado en el artículo 138 del Código de Trabajo, en el que se determinarán las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o insalubre para los adolescentes.

NOTA.-

Disposición dada por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

DECIMA-C.- 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 Relaciones Laborales*.

NOTAS.-

- *1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.
- *2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

DECIMA-D.- 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.

NOTA.-

Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

DECIMA-E.- Exceptúese del pago de la tasa de registro para funcionamiento de empresas de intermediación laboral o tercerizadoras en el Ministerio de Relaciones Laborales*, únicamente a aquellas que hayan obtenido su autorización antes de la vigencia de la presente Ley Reformatoria.

NOTAS.-

- *1. Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.
- *2. Observar reformas respecto al Ministerio de Relaciones Laborales.

DECIMA-F.- 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.

***NOTA.-**

Disposición dada por Ley No. 48, publicada en Registro Oficial Suplemento 298 de 23 de Junio del 2006.

ART. Final.- Las disposiciones del Código del Trabajo, sus reformas y derogatorias están vigentes desde las respectivas fechas de su publicación en el Registro Oficial.

En adelante cítese la nueva numeración.

Esta Codificación fue elaborada por la Comisión de Legislación y Codificación, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 del **ART.** 139 de la Constitución Política de la República*.

Cumplidos los presupuestos del **ART.** 160 de la Constitución Política de la República*, publíquese en el Registro Oficial.

***NOTA:**

En el Registro Oficial No. 449, de 20 de octubre de 2008, se publicó la Constitución de la República que derogó la Constitución Política de 1998 (publicada en el Registro Oficial No. 1 del 11 de agosto de 1998),

SUPLEMENTO

INSTRUMENTOS DE CARÁCTER INTERNACIONAL CONSTITUCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Carta de la OIT Preámbulo

Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo Primero. - Organización

Establecimiento Artículo 1

1. Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución.

Miembros

2. Serán Miembros de la Organización Internacional del Trabajo los Estados que eran Miembros de la Organización el 1.º de noviembre de 1945 y cualquier otro Estado que adquiriera la calidad de Miembro de conformidad con las disposiciones de los párrafos 3 y 4 de este artículo.

3. Cualquier Miembro originario de las Naciones Unidas y cualquier Estado admitido como Miembro de las Naciones Unidas por decisión de la Asamblea General, de acuerdo con las disposiciones de la Carta, podrán adquirir la calidad de Miembro de la Organización Internacional del Trabajo comunicando al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Establecimiento

4. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá también admitir a un Estado en calidad de Miembro de la Organización por mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Esta admisión surtirá efecto cuando el gobierno del nuevo Miembro comunique al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo la aceptación formal de las obligaciones que emanan de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Retiro

5. Ningún Miembro de la Organización Internacional del Trabajo podrá retirarse de la Organización sin dar aviso previo de su intención al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Dicho aviso surtirá efecto dos años después de la fecha de su recepción por el Director General, a reserva de que en esa última fecha el Miembro haya cumplido todas las obligaciones financieras que se deriven de su calidad de Miembro. Cuando un Miembro haya ratificado un convenio internacional del trabajo, su retiro no menoscabará la validez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o se refieran a él, respecto del período señalado en dicho convenio.

Readmisión

6. En caso de que un Estado hubiere dejado de ser Miembro de la Organización, su readmisión como Miembro se regirá por las disposiciones de los párrafos 3 ó 4 de este artículo.

Organos**Artículo 2**

La Organización permanente comprende:

- a) la Conferencia General de los representantes de los Miembros;
- b) el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y
- c) la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de Administración.

Conferencia**Artículo 3*****Reuniones y delegados***

1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.

***Consejeros
técnicos***

2. Cada delegado podrá estar acompañado de dos consejeros técnicos, como máximo, por cada uno de los puntos que figuren en el orden del día de la reunión. Cuando en la Conferencia deban discutirse cuestiones de especial interés para las mujeres, entre las personas designadas como consejeros técnicos una, por lo menos, deberá ser mujer.

***Representación
de los
territorios no
metropolitanos***

3. Todo Miembro que sea responsable de las relaciones internacionales de territorios no metropolitanos podrá designar como consejeros técnicos adicionales para acompañar a cada uno de sus delegados:

- a) a personas nombradas por dicho Miembro en calidad de representantes de cualquiera de esos territorios para los asuntos que sean de la competencia de las autoridades de tales territorios;
- b) a personas nombradas por dicho Miembro para asesorar a sus delegados en los asuntos relativos a territorios no autónomos.

4. Cuando un territorio esté bajo la autoridad conjunta de dos o más Miembros, podrán designarse personas para asesorar a los delegados de dichos Miembros.

***Designación
de los
representantes
no
gubernamentales***

5. Los Miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate.

***Facultades de
los consejeros
técnicos***

6. Los consejeros técnicos sólo podrán hacer uso de la palabra a petición del delegado a quien acompañen y con autorización especial del Presidente de la Conferencia; no podrán participar en las votaciones.

7. Cualquier delegado podrá, por nota escrita dirigida al Presidente, designar como suplente a uno de sus consejeros técnicos, quien, en tal caso, podrá participar en los debates y en las votaciones.

8. Los nombres de los delegados y de sus consejeros técnicos serán comunicados a la Oficina Internacional del Trabajo por el gobierno de cada uno de los Miembros.

***Poderes de
los delegados
y consejeros
técnicos***

9. Los poderes de los delegados y de sus consejeros técnicos serán examinados por la Conferencia, la cual podrá, por mayoría de dos tercios de los votos de los delegados presentes, rechazar la admisión de cualquier delegado o consejero técnico que en opinión de la misma no haya sido designado de conformidad con el presente artículo.

Derecho de voto

Artículo 4

1. Cada delegado tendrá derecho a votar individualmente en todas las cuestiones sometidas a la Conferencia.

2. En caso de que uno de los Miembros no hubiere designado a uno de los delegados no gubernamentales a que tiene derecho, el otro delegado no gubernamental tendrá derecho a participar en los debates de la Conferencia, pero no a votar.

3. En caso de que la Conferencia, en virtud de las facultades que le confiere el artículo 3, rechazare la admisión de un delegado de uno de los Miembros, las disposiciones del presente artículo se aplicarán como si dicho delegado no hubiere sido designado.

***Lugar de la
reunión de la
Conferencia***

Artículo 5

Las reuniones de la Conferencia se celebrarán, a reserva de las decisiones que pueda haber tomado la propia Conferencia en una reunión anterior, en el lugar que decida el Consejo de Administración.

*Sede de la Oficina
Internacional del
Trabajo*

Artículo 6

Cualquier cambio en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo lo decidirá la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

*Consejo de
Administración*

Artículo 7

Composición

1. El Consejo de Administración se compondrá de cincuenta y seis personas:
veintiocho representantes de los gobiernos;
catorce representantes de los empleadores, y
catorce representantes de los trabajadores.

*Representantes de
los gobiernos*

2. De los veintiocho representantes de los gobiernos, diez serán nombrados por los Miembros de mayor importancia industrial, y los dieciocho restantes, por los Miembros designados al efecto por los delegados gubernamentales a la Conferencia, con exclusión de los delegados de los diez Miembros primeramente mencionados.

*Estados de mayor
importancia
industrial*

3. El Consejo de Administración determinará, cada vez que sea necesario, cuáles son los Miembros de la Organización de mayor importancia industrial y fijará las normas para que todas las cuestiones relacionadas con la designación de dichos Miembros sean examinadas por una comisión imparcial antes de que el Consejo de Administración adopte una decisión al respecto. Toda apelación interpuesta por un Miembro contra la decisión del Consejo de Administración por la que determine cuáles son los Miembros de mayor importancia industrial será resuelta por la Conferencia; pero dicha apelación no suspenderá la aplicación de la decisión mientras la Conferencia no se haya pronunciado.

<i>Representantes de los empleadores y de los trabajadores</i>	4. Los representantes de los empleadores y los de los trabajadores serán elegidos, respectivamente, por los delegados empleadores y los delegados trabajadores a la Conferencia.
<i>Renovación</i>	5. El Consejo de Administración se renovará cada tres años. Si por cualquier razón las elecciones del Consejo de Administración no pudieren celebrarse al expirar este plazo, el Consejo de Administración continuará en funciones hasta que puedan realizarse.
<i>Puestos vacantes, designación de suplentes, etc.</i>	6. La forma de proveer los puestos vacantes y de designar los suplentes, y otras cuestiones análogas, podrán ser resueltas por el Consejo, a reserva de la aprobación de la Conferencia.
<i>Mesa</i>	7. El Consejo de Administración elegirá entre sus miembros un presidente y dos vicepresidentes. Uno de estos tres cargos deberá ser desempeñado por una persona que represente a un gobierno y los otros dos por personas que representen, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores.
<i>Reglamento</i>	8. El Consejo de Administración fijará su propio reglamento, así como las fechas de sus reuniones. Se celebrará reunión extraordinaria cuando lo soliciten por escrito por lo menos dieciséis miembros del Consejo de Administración.

Director General

Artículo 8

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Consejo de Administración, del que recibirá instrucciones y ante el cual será responsable de la buena marcha de la Oficina y de la ejecución de cualesquiera otras funciones que pudieren serle confiadas.
2. El Director General o su suplente asistirá a todas las sesiones del Consejo de Administración.

Personal

Artículo 9

Nombramiento

1. El personal de la Oficina Internacional del Trabajo será nombrado por el Director General, de acuerdo con las reglas aprobadas por el Consejo de Administración.

2. Los nombramientos que efectúe el Director General deberán recaer en personas de diferentes nacionalidades, siempre que ello sea compatible con la eficacia de las labores de la Oficina.

3. Algunas de estas personas deberán ser mujeres.

Carácter internacional de las funciones

4. Las funciones del Director General y del personal serán exclusivamente de carácter internacional. En el cumplimiento de sus funciones, el Director General y el personal no solicitarán ni aceptarán instrucciones de ningún gobierno ni de ninguna autoridad ajena a la Organización. Se abstendrán de toda acción incompatible con su condición de funcionarios internacionales, responsables únicamente ante la Organización.

5. Todo Miembro de la Organización se obliga a respetar el carácter exclusivamente internacional de las funciones del Director General y del personal y no tratará de ejercer influencia sobre ellos en el cumplimiento de sus funciones.

Funciones de la Oficina

Artículo 10

1. Las funciones de la Oficina Internacional del Trabajo comprenderán la compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y, en particular, el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la Conferencia con miras a la adopción de convenios internacionales, así como la realización de encuestas especiales ordenadas por la Conferencia o por el Consejo de Administración.

2. A reserva de las instrucciones que pueda darle el Consejo de Administración, la Oficina:

- a) preparará los documentos sobre los diversos puntos del orden del día de las reuniones de la Conferencia;
- b) prestará a los gobiernos, cuando éstos la soliciten, toda la ayuda posible para elaborar una legislación basada en las decisiones de la Conferencia y para mejorar las prácticas administrativas y los sistemas de inspección;
- c) cumplirá, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, los deberes que le incumban en relación con la aplicación efectiva de los convenios;
- d) redactará y editará, en los idiomas que el Consejo de Administración considere convenientes, publicaciones sobre cuestiones relativas a la industria y al trabajo que tengan interés internacional.

3. De un modo general, la Oficina tendrá cualesquiera otras facultades y obligaciones que la Conferencia o el Consejo de Administración considere conveniente encomendarle.

Relaciones con los gobiernos

Artículo 11

Las dependencias gubernamentales de los Estados Miembros que se ocupen de cuestiones de trabajo podrán comunicarse directamente con el Director General por conducto del representante de su gobierno en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, o, en su defecto, por conducto de cualquier otro funcionario debidamente calificado y designado al respecto por el gobierno interesado.

***Relaciones con
las organizaciones
internacionales***

Artículo 12

1. La Organización Internacional del Trabajo colaborará, de acuerdo con lo dispuesto en esta Constitución, con cualquier organización internacional de carácter general encargada de coordinar las actividades de las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas, y con las organizaciones de derecho internacional público que tengan funciones especializadas en esferas afines.
2. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar medidas apropiadas para que los representantes de las organizaciones de derecho internacional público participen, sin voto, en sus debates.
3. La Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar cuantas medidas estime necesarias para efectuar consultas, cuando lo considere conveniente con las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas, comprendidas las organizaciones internacionales de empleadores, de trabajadores, de agricultores y de cooperativistas.

***Acuerdos
financieros y
presupuestarios***

Artículo 13

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá celebrar con las Naciones Unidas los acuerdos financieros y presupuestarios que considere apropiados.
2. Mientras no se hayan concluido tales acuerdos, o si en un momento dado no estuvieren en vigor:
 - a) cada uno de los Miembros pagará los gastos de viaje y estancia de sus delegados y consejeros técnicos, así como los de sus representantes que participen en las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración, según sea el caso;

- b) todos los demás gastos de la Oficina Internacional del Trabajo y de las reuniones de la Conferencia o del Consejo de Administración serán sufragados por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con cargo al presupuesto general de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) las disposiciones relativas a la aprobación del presupuesto de la Organización Internacional del Trabajo, así como las concernientes al prorrateo y recaudación de las contribuciones, las fijará la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, y en dichas disposiciones se establecerá que el presupuesto y las reglas concernientes al prorrateo de los gastos entre los Miembros de la Organización serán aprobados por una comisión de representantes gubernamentales.

3. Los gastos de la Organización Internacional del Trabajo correrán a cargo de los Miembros, conforme a las disposiciones vigentes en virtud del párrafo 1 o del apartado c) del párrafo 2 de este artículo.

***Retraso en el
pago de
contribuciones***

4. El Miembro de la Organización que esté atrasado en el pago de su contribución financiera a la Organización no podrá votar en la Conferencia, en el Consejo de Administración, en ninguna comisión, ni en las elecciones de miembros del Consejo de Administración, si la suma adeudada fuere igual o superior al total de la contribución que deba pagar por los dos años anteriores completos. Sin embargo, la Conferencia podrá, por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes, permitir que dicho Miembro vote, si llegare a la conclusión de que el retraso se debe a circunstancias ajenas a la voluntad del Miembro.

***Responsabilidad
financiera del
Director General***

5. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo será responsable, ante el Consejo de Administración, del empleo de los fondos de la Organización Internacional del Trabajo.

Capítulo II. - Funcionamiento

Artículo 14

Orden del día de la Conferencia 1. El Consejo de Administración fijará el orden del día de las reuniones de la Conferencia, después de examinar todas las proposiciones presentadas al respecto por los gobiernos de los Miembros, por cualquiera de las organizaciones representativas a que se hace referencia en el artículo 3, o por cualquier organización de derecho internacional público.

Preparación de los trabajos de la Conferencia 2. El Consejo de Administración fijará reglas para lograr que se efectúe una preparación técnica y cabal y se consulte adecuadamente a los Miembros principalmente interesados, por medio de una conferencia preparatoria o de cualquier otro modo, antes de la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia.

Comunicación del orden del día y de los informes para la Conferencia

Artículo 15

1. El Director General actuará como Secretario General de la Conferencia y, cuatro meses antes de la sesión de apertura, pondrá el orden del día de cada reunión en conocimiento de los Miembros y, por conducto de éstos, en conocimiento de los delegados no gubernamentales, una vez que hayan sido designados.

2. Los informes sobre cada punto del orden del día serán enviados a los Miembros en tiempo oportuno a fin de que puedan ser examinados adecuadamente antes de la reunión de la Conferencia. El Consejo de Administración fijará las reglas para la aplicación de esta disposición.

Objeciones al orden del día

Artículo 16

1. Cada uno de los gobiernos de los Miembros tendrá derecho a oponerse a la inscripción de una o varias cuestiones propuestas en el orden del día de la reunión. Los motivos que justifiquen dicha oposición deberán ser expuestos en una nota dirigida al Director General, quien deberá comunicarla a los Miembros de la Organización.

2. Sin embargo, las cuestiones que hayan sido objeto de oposición continuarán inscritas en el orden del día si la Conferencia así lo decidiere por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

Inscripción, por la Conferencia, de una nueva cuestión en el orden del día

3. Cuando la Conferencia decida, por la misma mayoría de dos tercios, que una cuestión deba ser examinada (y no se trate del caso previsto en el párrafo precedente), dicha cuestión será inscrita en el orden del día de la reunión siguiente.

Mesa de la Conferencia, funcionamiento y comisiones

Artículo 17

1. La Conferencia elegirá un presidente y tres vicepresidentes. De los tres vicepresidentes, uno será delegado gubernamental, otro delegado de los empleadores y el otro delegado de los trabajadores. La Conferencia reglamentará su propio funcionamiento y nombrará comisiones encargadas de informar sobre todas las cuestiones que a su juicio deban estudiarse.

Votación 2. Las decisiones de la Conferencia se adoptarán por simple mayoría de los votos emitidos por los delegados presentes, en todos aquellos casos en que no se requiera mayor número de votos por disposición expresa de esta Constitución, de cualquier convenio u otro instrumento que confiera facultades a la Conferencia, o de los acuerdos financieros y presupuestarios que se adopten en virtud del artículo 13.

Quórum 3. Ninguna votación surtirá efecto si el total de votos emitidos fuere inferior a la mitad del número de delegados presentes en la reunión.

**Expertos
técnicos**

Artículo 18

La Conferencia podrá agregar expertos técnicos, sin derecho a voto a las comisiones que constituya.

**Convenios y
recomendaciones**

Artículo 19

**Decisiones de la
Conferencia**

1. Cuando la Conferencia se pronuncie a favor de la adopción de proposiciones relativas a una cuestión del orden del día, tendrá que determinar si dichas proposiciones han de revestir la forma: a) de un convenio internacional, o b) de una recomendación, si la cuestión tratada, o uno de sus aspectos, no se prestare en ese momento para la adopción de un convenio.

**Mayoría
necesaria**

2. En ambos casos, para que la Conferencia adopte en votación final el convenio o la recomendación será necesaria una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes.

***Modificaciones
para adaptarse
a las condiciones
locales***

3. Al elaborar cualquier convenio o recomendación de aplicación general, la Conferencia deberá tener en cuenta aquellos países donde el clima, el desarrollo incompleto de la organización industrial u otras circunstancias particulares hagan esencialmente diferentes las condiciones de trabajo, y deberá proponer las modificaciones que considere necesarias de acuerdo con las condiciones peculiares de dichos países.

Textos auténticos

4. El Presidente de la Conferencia y el Director General autenticarán, con sus firmas, dos copias del convenio o de la recomendación. De estas copias, una se depositará en los archivos de la Oficina Internacional del Trabajo y la otra se enviará al Secretario General de las Naciones Unidas. El Director General remitirá una copia certificada del convenio o de la recomendación a cada uno de los Miembros.

***Obligaciones de
los Miembros
en cuanto a los
convenios***

5. En el caso de un convenio:

- a) el convenio se comunicará a todos los Miembros para su ratificación;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter el convenio, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter el convenio a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y a las medidas por ellas adoptadas;
- d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

Obligaciones de los Miembros en cuanto a las recomendaciones

6. En el caso de una recomendación:

- a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;
- b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;
- c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;
- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación,

precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Obligaciones de los Estados federales

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;

b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

i) adoptará, de acuerdo con su constitución o las constituciones de los Estados, provincias o cantones interesados, medidas efectivas para someter tales convenios y recomendaciones, a más tardar dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia, a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas, al efecto de que les den forma de ley o adopten otras medidas;

ii) adoptará medidas, condicionadas al acuerdo de los gobiernos de los Estados, provincias o cantones interesados, para celebrar consultas periódicas entre las autoridades federales y las de los Estados, provincias o cantones interesados, a fin de promover, dentro del Estado federal, medidas coordinadas para poner en ejecución las disposiciones de tales convenios y recomendaciones;

iii) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter tales convenios y recomendaciones a las autoridades federales, estatales, provinciales o cantonales apropiadas comunicándole al mismo tiempo los datos relativos a las autoridades consideradas apropiadas y a las medidas por ellas adoptadas;

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

Efectos de los convenios y recomendaciones sobre disposiciones que establezcan condiciones más favorables

8. En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación.

Registro en las Naciones Unidas

Artículo 20

Todo convenio así ratificado será comunicado por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, pero sólo obligará a los Miembros que lo hayan ratificado.

***Proyectos de
convenio no
adoptados por la
Conferencia***

Artículo 21

1. Cualquier proyecto de convenio sometido a la Conferencia que en la votación final no obtuviere una mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los Miembros presentes podrá ser objeto de un convenio particular entre los Miembros de la Organización que así lo deseen.

2. Todo convenio concertado en esta forma deberá ser comunicado por los gobiernos interesados al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y al Secretario General de las Naciones Unidas, para ser registrado de acuerdo con las disposiciones del artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

***Memorias anuales
sobre los convenios
ratificados***

Artículo 22

Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

***Examen y
comunicación de
las memorias***

Artículo 23

1. El Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

2. Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.

*Reclamaciones
respecto a la
aplicación de un
convenio*

Artículo 24

Toda reclamación dirigida a la Oficina 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 el 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 considere conveniente.

*Posibilidad de
hacer pública la
reclamación*

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 considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

*Queja respecto a la
aplicación de un
convenio*

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 ó 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.

*Colaboración con
la comisión de
encuesta*

Artículo 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.

*Informe de la
comisión de
encuesta*

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.

*Medidas ulteriores
respecto al informe
de la comisión de
encuesta*

Artículo 29

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.

*Incumplimiento
de la obligación
de someter los
convenios y
recomendaciones
a las autoridades
competentes*

Artículo 30

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.

*Decisiones de la
Corte Internacional
de Justicia*

Artículo 31

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.

*Incumplimiento de
las recomendaciones
de la comisión de
encuesta o de la CIJ*

Artículo 33

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.

*Aplicación de las
recomendaciones
de la comisión de
encuesta o de la CIJ*

Artículo 34

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.

Capítulo III. - Prescripciones generales

*Aplicación de
los convenios a
los territorios no
metropolitanos*

Artículo 35

1. Los Miembros se obligan a aplicar los convenios que hayan ratificado, de conformidad con las disposiciones de esta Constitución, a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables, incluidos los territorios en fideicomiso de los cuales sean la autoridad administrativa, excepto cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades del territorio, o cuando el convenio sea inaplicable debido a las condiciones locales, o a reserva de las modificaciones que se requieran para adaptarlo a las condiciones locales.

2. Todo Miembro que ratifique un convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, tan pronto sea posible después de la ratificación, una declaración en la que indique, respecto a los territorios que no estén comprendidos en los párrafos 4 y 5 de este artículo, en qué medida se obliga a que se apliquen las disposiciones del convenio y en la que proporcione las informaciones prescritas en tal convenio.

3. Todo Miembro que haya comunicado una declaración en virtud del párrafo precedente podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración que modifique los términos de cualquiera otra anterior y dé a conocer la situación en lo que concierne a tales territorios.

4. Cuando las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de cualquier territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de dicho territorio deberá comunicar el convenio al gobierno del territorio, tan pronto sea posible, a fin de que ese gobierno promulgue la legislación pertinente o adopte otras medidas. Posteriormente, el Miembro, de

acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte las obligaciones del convenio en nombre de dicho territorio.

5. Cualquier declaración en virtud de la cual se acepten las obligaciones de un convenio podrá ser comunicada al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) por dos o más Miembros de la Organización, respecto a cualquier territorio que esté bajo su autoridad conjunta; o
- b) por cualquier autoridad internacional responsable de la administración de un territorio en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición vigente para dicho territorio.

6. La aceptación de las obligaciones de un convenio en virtud de los párrafos 4 ó 5 implicará la aceptación, en nombre del territorio interesado, de las obligaciones establecidas en el convenio y de las obligaciones que según las Constituciones de la Organización se apliquen a los convenios ratificados. En la declaración de aceptación se podrán especificar las modificaciones a las disposiciones del convenio que sean necesarias para adaptarlo a las condiciones locales.

7. Todo Miembro o autoridad nacional que haya comunicado una declaración en virtud de los párrafos 4 ó 5 de este artículo podrá comunicar periódicamente, de acuerdo con las disposiciones del convenio, una nueva declaración por la que modifique los términos de cualquier declaración anterior o por la que deje sin efecto la aceptación de las obligaciones de cualquier convenio en nombre del territorio interesado.

8. Si no se aceptaren las obligaciones de un convenio en nombre de un territorio al que se refieren los párrafos 4 ó 5 de este artículo, el Miembro o los Miembros o la autoridad internacional según sea el caso, deberán informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la legislación y la práctica que rigen en ese territorio respecto

a las cuestiones tratadas en el convenio, y el informe deberá señalar en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo. También deberán exponer en el informe las dificultades que impiden o retrasan la aceptación de tal convenio.

Enmiendas a la Constitución

Artículo 36

Las enmiendas a la presente Constitución que adopte la Conferencia por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes surtirán efecto cuando sean ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Miembros de la Organización, incluidos cinco de los diez Miembros representados en el Consejo de Administración como Miembros de mayor importancia industrial, de conformidad con las disposiciones del párrafo 3 del artículo 7 de esta Constitución.

Interpretación de la Constitución y de los convenios

Artículo 37

1. Todas las cuestiones o dificultades relativas a la interpretación de esta Constitución y de los convenios ulteriormente concluidos por los Miembros en virtud de las disposiciones de esta Constitución serán sometidas a la Corte Internacional de Justicia para su resolución.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, el Consejo de Administración podrá formular y someter a la aprobación de la Conferencia reglas para establecer un tribunal encargado de solucionar rápidamente cualquier cuestión o dificultad relacionada con la interpretación de un convenio que le fuere referida por el Consejo de Administración o en virtud de los términos

de dicho convenio. Cualquier fallo u opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia obligará a cualquier tribunal establecido en virtud del presente párrafo. Toda sentencia dictada por tal tribunal deberá ser comunicada a los Miembros de la Organización, y cualquier observación que éstos formulen al respecto deberá someterse a la Conferencia.

Conferencias regionales

Artículo 38

1. La Organización Internacional del Trabajo podrá convocar las conferencias regionales y establecer los organismos regionales que considere convenientes para la consecución de los fines y objetivos de la Organización.
2. Las facultades, funciones y procedimiento de las conferencias regionales se regirán por reglas establecidas por el Consejo de Administración y sometidas a la Conferencia para su confirmación.

Capítulo IV. - Disposiciones diversas

Estatuto jurídico de la Organización

Artículo 39

La Organización Internacional del Trabajo gozará de completa personalidad jurídica y especialmente de capacidad para:

- a) contratar;
- b) adquirir bienes muebles e inmuebles y disponer de ellos;
- c) comparecer en juicio.

Privilegios e inmunidades

Artículo 40

1. La Organización Internacional del Trabajo gozará, en el territorio de cada uno de sus Miembros, de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para la consecución de sus fines.
2. Los delegados a la Conferencia, los miembros del Consejo de Administración, así como el Director General y los funcionarios de la Oficina, gozarán igualmente de los privilegios e inmunidades que sean necesarios para ejercer con toda independencia las funciones relacionadas con la Organización.
3. Estos privilegios e inmunidades serán determinados en un acuerdo separado que preparará la Organización para su aceptación por los Estados Miembros.

Anexo

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (DECLARACIÓN DE FILADELFIA DE 1944)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en Filadelfia en su vigésima sexta reunión, adopta, el día diez de mayo de 1944, la presente Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y de los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros.

I

La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) el trabajo no es una mercancía;
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

- a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades;
- b) el logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional;

- c) cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental;
- d) incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero; y
- e) al cumplir las tareas que se le confíen, 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 considere apropiada.

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

- a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
- b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
- c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
- d) adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
- e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas;

- f) extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;
- g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- h) proteger a la infancia y a la maternidad;
- i) suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados;
- j) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

IV

La Conferencia, convencida de que la utilización más completa y amplia de los recursos productivos del mundo, necesaria para el cumplimiento de los objetivos enunciados en esta Declaración, puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, que incluya medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, ofrece la entera colaboración de la Organización Internacional del Trabajo a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

V

La Conferencia afirma que los principios enunciados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.

Enmiendas a la Constitución

El texto original de la Constitución, aprobado en 1919, ha sido modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el

Instrumento de enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de enmienda de 1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954; por el Instrumento de enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el 1.º de noviembre de 1974.

CARTA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

Preámbulo

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias;

Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

La Asamblea General proclama la presente

Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

1. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo

derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.
2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.
3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

A/RES/2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

Preámbulo

Los Estados Partes en el presente Pacto,

Considerando que, conforme a los principios enunciados en la “*Carta de las Naciones Unidas*”, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables,

Reconociendo que estos derechos se derivan de la dignidad inherente a la persona humana,

Reconociendo que, con arreglo a la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas y liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos civiles y políticos, tanto como de sus derechos económicos, sociales y culturales,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos,

Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, tiene la obligación de esforzarse por la consecución y la observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,

Convienen en los artículos siguientes:

Parte I

Artículo 1

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio del beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas.

Parte II

Artículo 2

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.

3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:

a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales;

b) La autoridad competente, judicial, administrativa o legislativa, o cualquiera otra autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado, decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso, y desarrollará las posibilidades de recurso judicial;

c) Las autoridades competentes cumplirán toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Artículo 4

1. En situaciones excepcionales que pongan en peligro la vida de la nación y cuya existencia haya sido proclamada oficialmente, los Estados Partes en el presente Pacto podrán adoptar disposiciones que, en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de este Pacto, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.

2. La disposición precedente no autoriza suspensión alguna de los artículos 6, 7, 8 (párrafos 1 y 2), 11, 15, 16 y 18.

3. Todo Estado Parte en el presente Pacto que haga uso del derecho de suspensión deberá informar inmediatamente a los demás Estados Partes en el presente Pacto, por conducto del Secretario General de las Naciones Unidas, de las disposiciones cuya aplicación haya suspendido y de los motivos que hayan suscitado la suspensión. Se hará una nueva comunicación por el mismo conducto en la fecha en que se haya dado por terminada tal suspensión.

Artículo 5

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud

de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, so pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Parte III

Artículo 6

1. El derecho a la vida es inherente a la persona humana. Este derecho estará protegido por la ley. Nadie podrá ser privado de la vida arbitrariamente.
2. En los países en que no hayan abolido la pena capital sólo podrá imponerse la pena de muerte por los más graves delitos y de conformidad con leyes que estén en vigor en el momento de cometerse el delito y que no sean contrarias a las disposiciones del presente Pacto ni a la Convención para la Prevención y Sanción del Delito de Genocidio. Esta pena sólo podrá imponerse en cumplimiento de sentencia definitiva de un tribunal competente.
3. Cuando la privación de la vida constituya delito de genocidio se tendrá entendido que nada de lo dispuesto en este artículo excusará en modo alguno a los Estados Partes del cumplimiento de ninguna de las obligaciones asumidas en virtud de las disposiciones de la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio.
4. Toda persona condenada a muerte tendrá derecho a solicitar el indulto o la conmutación de la pena de muerte. La amnistía, el indulto o la conmutación de la pena capital podrán ser concedidos en todos los casos.
5. No se impondrá la pena de muerte por delitos cometidos por personas de menos de 18 años de edad, ni se la aplicará a las mujeres en estado de gravidez.
6. Ninguna disposición de este artículo podrá ser invocada por un Estado Parte en el presente Pacto para demorar o impedir la abolición de la pena capital.

Artículo 7

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.

Artículo 8

1. Nadie estará sometido a esclavitud. La esclavitud y la trata de esclavos estarán prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie estará sometido a servidumbre.

3. a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio;

b) El inciso precedente no podrá ser interpretado en el sentido de que prohíbe, en los países en los cuales ciertos delitos pueden ser castigados con la pena de prisión acompañada de trabajos forzados, el cumplimiento de una pena de trabajos forzados impuesta por un tribunal competente;

c) No se considerarán como “trabajo forzoso u obligatorio”, a los efectos de este párrafo:

i) Los trabajos o servicios que, aparte de los mencionados en el inciso b), se exijan normalmente de una persona presa en virtud de una decisión judicial legalmente dictada, o de una persona que habiendo sido presa en virtud de tal decisión se encuentre en libertad condicional;

ii) El servicio de carácter militar y, en los países donde se admite la exención por razones de conciencia, el servicio nacional que deben prestar conforme a la ley quienes se opongan al servicio militar por razones de conciencia.

iii) El servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la vida o el bienestar de la comunidad;

iv) El trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Artículo 9

1. Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad, salvo por las causas fijadas por ley y con arreglo al procedimiento establecido en ésta.

2. Toda persona detenida será informada, en el momento de su detención, de las razones de la misma, y notificada, sin demora, de la acusación formulada contra ella.

3. Toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal será llevada sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales, y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad. La prisión preventiva de las personas que hayan de ser juzgadas no debe ser la regla general, pero su libertad podrá estar subordinada a garantías que aseguren la comparecencia del acusado en el acto del juicio, o en cualquier momento de las diligencias procesales y, en su caso, para la ejecución del fallo.

4. Toda persona que sea privada de libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho a recurrir ante un tribunal, a fin de que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal.

5. Toda persona que haya sido ilegalmente detenida o presa, tendrá el derecho efectivo a obtener reparación.

Artículo 10

1. Toda persona privada de libertad será tratada humanamente y con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

2. a) Los procesados estarán separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y serán sometidos a un tratamiento distinto, adecuado a su condición de personas no condenadas;

b) Los menores procesados estarán separados de los adultos y deberán ser llevados ante los tribunales de justicia con la mayor celeridad posible para su enjuiciamiento.

3. El régimen penitenciario consistirá en un tratamiento cuya finalidad esencial será la reforma y la readaptación social de los penados. Los menores delincuentes estarán separados de los adultos y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su edad y condición jurídica.

Artículo 11

Nadie será encarcelado por el solo hecho de no poder cumplir una obligación contractual.

Artículo 12

1. Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tendrá derecho a circular libremente por él y a escoger libremente en él su residencia.
2. Toda persona tendrá derecho a salir libremente de cualquier país, incluso del propio.
3. Los derechos antes mencionados no podrán ser objeto de restricciones salvo cuando éstas se hallen previstas en la ley, sean necesarias para proteger la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de terceros, y sean compatibles con los demás derechos reconocidos en el presente Pacto.
4. Nadie podrá ser arbitrariamente privado del derecho a entrar en su propio país.

Artículo 13

El extranjero que se halle legalmente en el territorio de un Estado Parte en el presente Pacto sólo podrá ser expulsado de él en cumplimiento de una decisión adoptada conforme a la ley; y, a menos que razones imperiosas de seguridad nacional se opongan a ello, se permitirá a tal extranjero exponer las razones que lo asistan en contra de su expulsión, así como someter su caso a revisión ante la autoridad competente o bien ante la persona o personas designadas especialmente por dicha autoridad competente, y hacerse representar con tal fin ante ellas.

Artículo 14

1. Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. La prensa y el público podrán ser excluidos de la totalidad o parte de los juicios por consideraciones de moral, orden público o seguridad nacional en una sociedad democrática, o cuando lo exija el interés de la vida privada de las partes o, en la medida estrictamente necesaria en opinión del tribunal, cuando por circunstancias especiales del asunto la publicidad pudiera perjudicar a los intereses de la justicia; pero toda sentencia en materia penal o contenciosa

será pública, excepto en los casos en que el interés de menores de edad exija lo contrario, o en las acusaciones referentes a pleitos matrimoniales o a la tutela de menores.

2. Toda persona acusada de un delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley.

3. Durante el proceso, toda persona acusada de un delito tendrá derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

a) A ser informada sin demora, en un idioma que comprenda y en forma detallada, de la naturaleza y causas de la acusación formulada contra ella;

b) A disponer del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa y a comunicarse con un defensor de su elección;

c) A ser juzgado sin dilaciones indebidas;

d) A hallarse presente en el proceso y a defenderse personalmente o ser asistida por un defensor de su elección; a ser informada, si no tuviera defensor, del derecho que le asiste a tenerlo, y, siempre que el interés de la justicia lo exija, a que se le nombre defensor de oficio, gratuitamente, si careciere de medios suficientes para pagarlo;

e) A interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo;

f) A ser asistida gratuitamente por un intérprete, si no comprende o no habla el idioma empleado en el tribunal;

g) A no ser obligada a declarar contra sí misma ni a confesarse culpable.

4. En el procedimiento aplicable a los menores de edad a efectos penales se tendrá en cuenta esta circunstancia y la importancia de estimular su readaptación social.

5. Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley.

6. Cuando una sentencia condenatoria firme haya sido ulteriormente revocada, o el condenado haya sido indultado por haberse producido o descubierto un hecho plenamente probatorio de la comisión de un error judicial, la persona que haya sufrido una pena como resultado de tal sentencia deberá ser indemnizada, conforme a la ley, a menos que se demuestre que le es imputable en todo o en parte el no haberse revelado oportunamente el hecho desconocido.

7. Nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país.

Artículo 15

1. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueran delictivos según el derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito. Si con posterioridad a la comisión del delito la ley dispone la imposición de una pena más leve, el delincuente se beneficiará de ello.

2. Nada de lo dispuesto en este artículo se opondrá al juicio ni a la condena de una persona por actos u omisiones que, en el momento de cometerse, fueran delictivos según los principios generales del derecho reconocidos por la comunidad internacional.

Artículo 16

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 17

1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Artículo 18

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza.
2. Nadie será objeto de medidas coercitivas que puedan menoscabar su libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección.
3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, o los derechos y libertades fundamentales de los demás.
4. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, para garantizar que los hijos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

Artículo 19

1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones.
2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.
3. El ejercicio del derecho previsto en el párrafo 2 de este artículo entraña deberes y responsabilidades especiales. Por consiguiente, puede estar sujeto a ciertas restricciones, que deberán, sin embargo, estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para:
 - a) Asegurar el respeto a los derechos o a la reputación de los demás;
 - b) La protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

Artículo 20

1. Toda propaganda en favor de la guerra estará prohibida por la ley.
2. Toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia estará prohibida por la ley.

Artículo 21

Se reconoce el derecho de reunión pacífica. El ejercicio de tal derecho sólo podrá 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 pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

Artículo 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 sólo podrá 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 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 él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

Artículo 23

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
2. Se reconoce el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen edad para ello.

3. El matrimonio no podrá celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto tomarán las medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria a los hijos.

Artículo 24

1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado.

2. Todo niño será inscrito inmediatamente después de su nacimiento y deberá tener un nombre.

3. Todo niño tiene derecho a adquirir una nacionalidad.

Artículo 25

Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:

a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;

b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores;

c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 27

En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma.

Parte IV

Artículo 28

1. Se establecerá un Comité de Derechos Humanos (en adelante denominado el Comité). Se compondrá de dieciocho miembros, y desempeñará las funciones que se señalan más adelante.
2. El Comité estará compuesto de nacionales de los Estados Partes en el presente Pacto, que deberán ser personas de gran integridad moral, con reconocida competencia en materia de derechos humanos. Se tomará en consideración la utilidad de la participación de algunas personas que tengan experiencia jurídica.
3. Los miembros del Comité serán elegidos y ejercerán sus funciones a título personal.

Artículo 29

1. Los miembros del Comité serán elegidos por votación secreta de una lista de personas que reúnan las condiciones previstas en el artículo 28 y que sean propuestas al efecto por los Estados Partes en el presente Pacto.
2. Cada Estado Parte en el presente Pacto podrá proponer hasta dos personas.

Estas personas serán nacionales del Estado que las proponga.

3. La misma persona podrá ser propuesta más de una vez.

Artículo 30

1. La elección inicial se celebrará a más tardar seis meses después de la fecha de entrada en vigor del presente Pacto.

2. Por lo menos cuatro meses antes de la fecha de la elección del Comité, siempre que no se trate de una elección para llenar una vacante declarada de conformidad con el artículo 34, el Secretario General de las Naciones Unidas invitará por escrito a los Estados Partes en el presente Pacto a presentar sus candidatos para el Comité en el término de tres meses.

3. El Secretario General de las Naciones Unidas preparará una lista por orden alfabético de los candidatos que hubieren sido presentados, con indicación de los Estados Partes que los hubieren designado, y la comunicará a los Estados Partes en el presente Pacto a más tardar un mes antes de la fecha de cada elección.

4. La elección de los miembros del Comité se celebrará en una reunión de los Estados Partes en el presente Pacto convocada por el Secretario General de las Naciones Unidas en la Sede de la Organización. En esa reunión, para la cual el quórum estará constituido por dos tercios de los Estados Partes en el presente Pacto, quedarán elegidos miembros del Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

Artículo 31

1. El Comité no podrá comprender más de un nacional de un mismo Estado.

2. En la elección del Comité se tendrá en cuenta una distribución geográfica equitativa de los miembros y la representación de las diferentes formas de civilización y de los principales sistemas jurídicos.

Artículo 32

1. Los miembros del Comité se elegirán por cuatro años. Podrán ser reelegidos si se presenta de nuevo su candidatura. Sin embargo, los mandatos de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirarán al cabo de dos años. Inmediatamente después de la primera elección, el Presidente de la reunión mencionada en el párrafo 4 del artículo 30 designará por sorteo los nombres de estos nueve miembros.

2. Las elecciones que se celebren al expirar el mandato se harán con arreglo a los artículos precedentes de esta parte del presente Pacto.

Artículo 33

1. Si los demás miembros estiman por unanimidad que un miembro del Comité ha dejado de desempeñar sus funciones por otra causa que la de ausencia temporal, el Presidente del Comité notificará este hecho al Secretario General de las Naciones Unidas, quien declarará vacante el puesto de dicho miembro.

2. En caso de muerte o renuncia de un miembro del Comité, el Presidente lo notificará inmediatamente al Secretario General de las Naciones Unidas, quien declarará vacante el puesto desde la fecha del fallecimiento o desde la fecha en que sea efectiva la renuncia.

Artículo 34

1. Si se declara una vacante de conformidad con el artículo 33 y si el mandato del miembro que ha de ser sustituido no expira dentro de los seis meses que sigan a la declaración de dicha vacante, el Secretario General de las Naciones Unidas lo notificará a cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto, los cuales, para llenar la vacante, podrán presentar candidatos en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 29.

2. El Secretario General de las Naciones Unidas preparará una lista por orden alfabético de los candidatos así designados y la comunicará a los Estados Partes en el presente Pacto. La elección para llenar la vacante se verificará de conformidad con las disposiciones pertinentes de esta parte del presente Pacto.

3. Todo miembro del Comité que haya sido elegido para llenar una vacante declarada de conformidad con el artículo 33 ocupará el cargo por el resto del

mandato del miembro que dejó vacante el puesto en el Comité conforme a lo dispuesto en este artículo.

Artículo 35

Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea General determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

Artículo 36

El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud del presente Pacto.

Artículo 37

1. El Secretario General de las Naciones Unidas convocará la primera reunión del Comité en la Sede de las Naciones Unidas.
2. Después de su primera reunión, el Comité se reunirá en las ocasiones que se prevean en su reglamento.
3. El Comité se reunirá normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Artículo 38

Antes de entrar en funciones, los miembros del Comité declararán solemnemente en sesión pública del Comité que desempeñarán su cometido con toda imparcialidad y conciencia.

Artículo 39

1. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años. Los miembros de la Mesa podrán ser reelegidos.
2. El Comité establecerá su propio reglamento, en el cual se dispondrá, entre otras cosas, que:

- a) Doce miembros constituirán el quórum;
- b) Las decisiones del Comité se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes.

Artículo 40

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a presentar informes sobre las disposiciones que hayan adoptado y que den efecto a los derechos reconocidos en el Pacto y sobre el progreso que hayan realizado en cuanto al goce de esos derechos:

- a) En el plazo de un año a contar de la fecha de entrada en vigor del presente Pacto con respecto a los Estados Partes interesados;

- b) En lo sucesivo, cada vez que el Comité lo pida.

2. Todos los informes se presentarán al Secretario General de las Naciones Unidas, quien los transmitirá al Comité para examen. Los informes señalarán los factores y las dificultades, si los hubiere, que afecten a la aplicación del presente Pacto.

3. El Secretario General de las Naciones Unidas, después de celebrar consultas con el Comité, podrá transmitir a los organismos especializados interesados copias de las partes de los informes que caigan dentro de sus esferas de competencia.

4. El Comité estudiará los informes presentados por los Estados Partes en el presente Pacto. Transmitirá sus informes, y los comentarios generales que estime oportunos, a los Estados Partes. El Comité también podrá transmitir al Consejo Económico y Social esos comentarios, junto con copia de los informes que haya recibido de los Estados Partes en el Pacto.

5. Los Estados Partes podrán presentar al Comité observaciones sobre cualquier comentario que se haga con arreglo al párrafo 4 del presente artículo.

Artículo 41

1. Con arreglo al presente artículo, todo Estado Parte en el presente Pacto podrá declarar en cualquier momento que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones en que un Estado Parte alegue que

otro Estado Parte no cumple las obligaciones que le impone este Pacto. Las comunicaciones hechas en virtud del presente artículo sólo se podrán admitir y examinar si son presentadas por un Estado Parte que haya hecho una declaración por la cual reconozca con respecto a sí mismo la competencia del Comité. El Comité no admitirá ninguna comunicación relativa a un Estado Parte que no haya hecho tal declaración. Las comunicaciones recibidas en virtud de este artículo se tramitarán de conformidad con el procedimiento siguiente:

- a) Si un Estado Parte en el presente Pacto considera que otro Estado Parte no cumple las disposiciones del presente Pacto, podrá señalar el asunto a la atención de dicho Estado mediante una comunicación escrita. Dentro de un plazo de tres meses, contado desde la fecha de recibo de la comunicación, el Estado destinatario proporcionará al Estado que haya enviado la comunicación una explicación o cualquier otra declaración por escrito que aclare el asunto, la cual hará referencia, hasta donde sea posible y pertinente, a los procedimientos nacionales y a los recursos adoptados, en trámite o que puedan utilizarse al respecto.
- b) Si el asunto no se resuelve a satisfacción de los dos Estados Partes interesados en un plazo de seis meses contado desde la fecha en que el Estado destinatario haya recibido la primera comunicación, cualquiera de ambos Estados Partes interesados tendrá derecho a someterlo al Comité, mediante notificación dirigida al Comité y al otro Estado.
- c) El Comité conocerá del asunto que se le someta después de haberse cerciorado de que se han interpuesto y agotado en tal asunto todos los recursos de la jurisdicción interna de que se pueda disponer, de conformidad con los principios del derecho internacional generalmente admitidos. No se aplicará esta regla cuando la tramitación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.
- d) El Comité celebrará sus sesiones a puerta cerrada cuando examine las comunicaciones previstas en el presente artículo.
- e) A reserva de las disposiciones del inciso c, el Comité pondrá sus buenos oficios a disposición de los Estados Partes interesados a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, fundada en el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales reconocidos en el presente Pacto.

f) En todo asunto que se le someta, el Comité podrá pedir a los Estados Partes interesados a que se hace referencia en el inciso b que faciliten cualquier información pertinente.

g) Los Estados Partes interesados a que se hace referencia en el inciso b tendrán derecho a estar representados cuando el asunto se examine en el Comité y a presentar exposiciones verbalmente, o por escrito, o de ambas maneras.

h) El Comité, dentro de los doce meses siguientes a la fecha de recibido de la notificación mencionada en el inciso b), presentará un informe en el cual:

i) Si se ha llegado a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso e, se limitará a una breve exposición de los hechos y de la solución alcanzada

ii) Si no se ha llegado a una solución con arreglo a lo dispuesto en el inciso e, se limitará a una breve exposición de los hechos y agregará las exposiciones escritas y las actas de las exposiciones verbales que hayan hecho los Estados Partes interesados

iii) En cada asunto, se enviará el informe los Estados Partes interesados

2. Las disposiciones del presente artículo entrarán en vigor cuando diez Estados Partes en el presente Pacto hayan hecho las declaraciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo. Tales declaraciones serán depositadas por los Estados Partes en poder del Secretario General de las Naciones Unidas, quien remitirá copia de las mismas a los demás Estados Partes. Toda declaración podrá retirarse en cualquier momento mediante notificación dirigida al Secretario General. Tal retiro no será obstáculo para que se examine cualquier asunto que sea objeto de una comunicación ya transmitida en virtud de este artículo; no se admitirá ninguna nueva comunicación de un Estado Parte una vez que el Secretario General de las Naciones Unidas haya recibido la notificación de retiro de la declaración, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una nueva declaración.

Artículo 42

1. a) Si un asunto remitido al Comité con arreglo al artículo 41 no se resuelve a satisfacción de los Estados Partes interesados, el Comité, con el previo consentimiento de los Estados Partes interesados, podrá designar una Comisión Especial de Conciliación (denominada en adelante la Comisión). Los buenos oficios

de la Comisión se pondrán a disposición de los Estados Partes interesados a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, basada en el respeto al presente Pacto.

b) La Comisión estará integrada por cinco personas aceptables para los Estados Partes interesados. Si, transcurridos tres meses, los Estados Partes interesados no se ponen de acuerdo sobre la composición, en todo o en parte, de la Comisión, los miembros de la Comisión sobre los que no haya habido acuerdo serán elegidos por el Comité, de entre sus propios miembros, en votación secreta y por mayoría de dos tercios.

2) Los miembros de la Comisión ejercerán sus funciones a título personal. No serán nacionales de los Estados Partes interesados, de ningún Estado que no sea parte en el presente Pacto, ni de ningún Estado Parte que no haya hecho la declaración prevista en el artículo 41

3) La Comisión elegirá su propio Presidente y aprobará su propio reglamento

4) Las reuniones de la Comisión se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra. Sin embargo, podrán celebrarse en cualquier otro lugar conveniente que la Comisión acuerde en consulta con el Secretario General de las Naciones Unidas y los Estados Partes interesados

5) La secretaría prevista en el artículo 36 prestará también servicios a las comisiones que se establezcan en virtud del presente artículo

6) La información recibida y estudiada por el Comité se facilitará a la Comisión, y ésta podrá pedir a los Estados Partes interesados que faciliten cualquier otra información pertinente

7) Cuando la Comisión haya examinado el asunto en todos sus aspectos, y en todo caso en un plazo no mayor de doce meses después de haber tomado conocimiento del mismo, presentará al Presidente del Comité un informe para su transmisión a los Estados Partes interesados

a) Si la Comisión no puede completar su examen del asunto dentro de los doce meses, limitará su informe a una breve exposición de la situación en que se halle su examen del asunto

b) Si se alcanza una solución amistosa del asunto basada en el respeto a los derechos humanos reconocidos en el presente Pacto, la Comisión limitará su informe a una breve exposición de los hechos y de la solución alcanzada

c) Si no se alcanza una solución en el sentido del inciso b, el informe de la Comisión incluirá sus conclusiones sobre todas las cuestiones de hecho pertinentes al asunto planteado entre los Estados Partes interesados, y

sus observaciones acerca de las posibilidades de solución amistosa del asunto; dicho informe contendrá también las exposiciones escritas y una reseña de las exposiciones orales hechas por los Estados Partes interesados

d) Si el informe de la Comisión se presenta en virtud del inciso c, los Estados Partes interesados notificarán al Presidente del Comité, dentro de los tres meses siguientes a la recepción del informe, si aceptan o no los términos del informe de la Comisión

8) Las disposiciones de este artículo no afectan a las funciones del Comité previstas en el artículo 41

9) Los Estados Partes interesados compartirán por igual todos los gastos de los miembros de la Comisión, de acuerdo con el cálculo que haga el Secretario General de las Naciones Unidas\

10) El Secretario General de las Naciones Unidas podrá sufragar, en caso necesario, los gastos de los miembros de la Comisión, antes de que los Estados Partes interesados reembolsen esos gastos conforme al párrafo 9 del presente artículo

Artículo 43

Los miembros del Comité y los miembros de las comisiones especiales de conciliación designados conforme al artículo 42 tendrán derecho a las facilidades, privilegios e inmunidades que se conceden a los expertos que desempeñen misiones para las Naciones Unidas, con arreglo a lo dispuesto en las secciones pertinentes de la Convención sobre los privilegios e inmunidades de las Naciones Unidas.

Artículo 44

Las disposiciones de la aplicación del presente Pacto se aplicarán sin perjuicio de los procedimientos previstos en materia de derechos humanos por los instrumentos constitutivos y las convenciones de las Naciones Unidas y de los organismos especializados o en virtud de los mismos, y no impedirán que los Estados Partes recurran a otros procedimientos para resolver una controversia, de conformidad con convenios internacionales generales o especiales vigentes entre ellos.

Artículo 45

El Comité presentará a la Asamblea General de las Naciones Unidas, por conducto del Consejo Económico y Social, un informe anual sobre sus actividades.

Parte V

Artículo 46

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de las constituciones de los organismos especializados que definen las atribuciones de los diversos órganos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados en cuanto a las materias a que se refiere el presente Pacto.

Artículo 47

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo del derecho inherente de todos los pueblos a disfrutar y utilizar plena y libremente sus riquezas y recursos naturales.

Parte VI

Artículo 48

1. El presente Pacto estará abierto a la firma de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas o miembros de algún organismo especializado, así como de todo Estado Parte en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia y de cualquier otro Estado invitado por la Asamblea General de las Naciones Unidas a ser parte en el presente Pacto.
2. El presente Pacto está sujeto a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
3. El presente Pacto quedará abierto a la adhesión de cualquiera de los Estados mencionados en el párrafo 1 del presente artículo.
4. La adhesión se efectuará mediante el depósito de un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

5. El Secretario General de las Naciones Unidas informará a todos los Estados que hayan firmado el presente Pacto, o se hayan adherido a él, del depósito de cada uno de los instrumentos de ratificación o de adhesión.

Artículo 49

1. El presente Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

2. Para cada Estado que ratifique el presente Pacto o se adhiera a él después de haber sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión, el Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 50

Las disposiciones del presente Pacto serán aplicables a todas las partes componentes de los Estados federales, sin limitación ni excepción alguna.

Artículo 51

1. Todo Estado Parte en el presente Pacto podrá proponer enmiendas y depositarlas en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes en el presente Pacto, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque a una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar las propuestas y someterlas a votación. Si un tercio al menos de los Estados se declara en favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por la mayoría de los Estados presentes y votantes en la conferencia se someterá a la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2. Tales enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en el presente Pacto, de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.

3. Cuando tales enmiendas entren en vigor, serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes seguirán

obligados por las disposiciones del presente Pacto y por toda enmienda anterior que hayan aceptado.

Artículo 52

Independientemente de las notificaciones previstas en el párrafo 5 del artículo 48, el Secretario General de las Naciones Unidas comunicará todos los Estados mencionados en el párrafo 1 del mismo artículo:

- a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones conformes con lo dispuesto en el artículo 48;
- b) La fecha en que entre en vigor el presente Pacto conforme a lo dispuesto en el artículo 49, y la fecha en que entren en vigor las enmiendas a que hace referencia el artículo 51.

Artículo 53

- 1. El presente Pacto, cuyos textos en chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.
- 2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Pacto a todos los Estados mencionados en el artículo 48.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS

A/RES/2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

Preámbulo

Los Estados partes en el presente Pacto,

Considerando que, conforme a los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas, la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables,

Reconociendo que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana,

Reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto universal y efectivo de los derechos y libertades humanos,

Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este Pacto,

Convienen en los Artículos siguientes:

Parte I

Artículo 1

1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.

2. Para el logro de sus fines, todos los pueblos pueden disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, sin perjuicio de las obligaciones que derivan de la cooperación económica internacional basada en el principio de beneficio recíproco, así como del derecho internacional. En ningún caso podrá privarse a un pueblo de sus propios medios de subsistencia.

3. Los Estados Partes en el presente Pacto, incluso los que tienen la responsabilidad de administrar territorios no autónomos y territorios en fideicomiso, promoverán el ejercicio del derecho de libre determinación, y respetarán este derecho de conformidad con las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas.

Parte II

Artículo 2

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.

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 4

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que, en ejercicio de los derechos garantizados conforme al presente Pacto por el Estado, éste podrá someter tales derechos únicamente a limitaciones determinadas por ley, sólo en la medida compatible con la naturaleza de esos derechos y con el exclusivo objeto de promover el bienestar general en una sociedad democrática.

Artículo 5

1. Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él.

2. No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Parte III

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

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 deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas 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.

Artículo 7

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 variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente Artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este Artículo autorizará 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 menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Artículo 10

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.

Artículo 11

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 los 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.

Artículo 12

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 mortalidad 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.

Artículo 13

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 la 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, del principio de la enseñanza obligatoria y gratuita para todos.

Artículo 15

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.
3. Los 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.

Parte IV

Artículo 16

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a presentar, en conformidad con esta parte del Pacto, informes sobre las medidas que hayan adoptado, y los progresos realizados, con el fin de asegurar el respeto a los derechos reconocidos en el mismo.
2. a) Todos los informes serán presentados al Secretario General de las Naciones Unidas, quien transmitirá copias al Consejo Económico y Social para que las examine conforme a lo dispuesto en el presente Pacto;
- b) El Secretario General de las Naciones Unidas transmitirá también a los organismos especializados copias de los informes, o de las partes pertinentes de éstos, enviados por los Estados Partes en el presente Pacto que además sean miembros de estos organismos especializados, en la medida en que tales informes o partes de ellos tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos conforme a sus instrumentos constitutivos.

Artículo 17

1. Los Estados Partes en el presente Pacto presentarán sus informes por etapas, con arreglo al programa que establecerá el Consejo Económico y Social en el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Pacto, previa consulta con los Estados Partes y con los organismos especializados interesados.
2. Los informes podrán señalar las circunstancias y dificultades que afecten el grado de cumplimiento de las obligaciones previstas en este Pacto.

3. Cuando la información pertinente hubiera sido ya proporcionada a las Naciones Unidas o a algún organismo especializado por un Estado Parte, no será necesario repetir dicha información, sino que bastará hacer referencia concreta a la misma.

Artículo 18

En virtud de las atribuciones que la Carta de las Naciones Unidas le confiere en materia de derechos humanos y libertades fundamentales, el Consejo Económico y Social podrá concluir acuerdos con los organismos especializados sobre la presentación por tales organismos de informes relativos al cumplimiento de las disposiciones de este Pacto que corresponden a su campo de actividades. Estos informes podrán contener detalles sobre las decisiones y recomendaciones que en relación con ese cumplimiento hayan aprobado los órganos competentes de dichos organismos.

Artículo 19

El Consejo Económico y Social podrá transmitir a la Comisión de Derechos Humanos, para su estudio y recomendación de carácter general, o para información, según proceda, los informes sobre derechos humanos que presenten a los Estados conforme a los Artículos 16 y 17, y los informes relativos a los derechos humanos que presenten los organismos especializados conforme al Artículo 18.

Artículo 20

Los Estados Partes en el presente Pacto y los organismos especializados interesados podrán presentar al Consejo Económico y Social observaciones sobre toda recomendación de carácter general hecha en virtud del Artículo 19 o toda referencia a tal recomendación general que conste en un informe de la Comisión de Derechos Humanos o en un documento allí mencionado.

Artículo 21

El Consejo Económico y Social podrá presentar de vez en cuando a la Asamblea General informes que contengan recomendaciones de carácter general, así como un resumen de la información recibida de los Estados Partes en el presente Pacto y de los organismos especializados acerca de las medidas adoptadas y los

progresos realizados para lograr el respeto general de los derechos reconocidos en el presente Pacto.

Artículo 22

El Consejo Económico y Social podrá señalar a la atención de otros órganos de las Naciones Unidas, sus órganos subsidiarios y los organismos especializados interesados que se ocupen de prestar asistencia técnica, toda cuestión surgida de los informes a que se refiere esta parte del Pacto que pueda servir para que dichas entidades se pronuncien, cada una dentro de su esfera de competencia, sobre la conveniencia de las medidas internacionales que puedan contribuir a la aplicación efectiva y progresiva del presente Pacto.

Artículo 23

Los Estados Partes en el presente Pacto convienen en que las medidas de orden internacional destinadas a asegurar el respeto de los derechos que se reconocen en el presente Pacto comprenden procedimientos tales como la conclusión de convenciones, la aprobación de recomendaciones, la prestación de asistencia técnica y la celebración de reuniones regionales y técnicas, para efectuar consultas y realizar estudios, organizadas en cooperación con los gobiernos interesados.

Artículo 24

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de las constituciones de los organismos especializados que definen las atribuciones de los diversos órganos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados en cuanto a las materias a que se refiere el Pacto.

Artículo 25

Ninguna disposición del presente Pacto deberá interpretarse en menoscabo del derecho inherente de todos los pueblos a disfrutar y utilizar plena y libremente sus riquezas y recursos naturales.

Parte V

Artículo 26

1. El presente Pacto estará abierto a la firma de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas o miembros de algún organismo especializado, así como de todo Estado Parte en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia y de cualquier otro Estado invitado por la Asamblea General de las Naciones Unidas a ser parte en el presente Pacto.
2. El presente Pacto está sujeto a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
3. El presente Pacto quedará abierto a la adhesión de cualquiera de los Estados mencionados en el párrafo 1 del presente Artículo.
4. La adhesión se efectuará mediante el depósito de un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
5. El Secretario General de las Naciones Unidas informará a todos los Estados que hayan firmado el presente Pacto, o se hayan adherido a él, del depósito de cada uno de los instrumentos de ratificación o de adhesión.

Artículo 27

1. El presente Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
2. Para cada Estado que ratifique el presente Pacto o se adhiera a él después de haber sido depositado el trigésimo quinto instrumento de ratificación o de adhesión, el Pacto entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 28

Las disposiciones del presente Pacto serán aplicables a todas las partes componentes de los Estados federales, sin limitación ni excepción alguna.

Artículo 29

1. Todo Estado Parte en el presente Pacto podrá proponer enmiendas y depositarlas en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario

General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes en el presente Pacto, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar las propuestas y someterlas a votación. Si un tercio al menos de los Estados se declara en favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por la mayoría de Estados presentes y votantes en la conferencia se someterá a la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2. Tales enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en el presente Pacto, de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.

3. Cuando tales enmiendas entren en vigor serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes seguirán obligados por las disposiciones del presente Pacto y por toda enmienda anterior que hayan aceptado.

Artículo 30

Independientemente de las notificaciones previstas en el párrafo 5 del Artículo 26, el Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados mencionados en el párrafo 1 del mismo Artículo:

- a) Las firmas, ratificaciones y adhesiones conformes con lo dispuesto en el Artículo 26;
- b) La fecha en que entre en vigor el presente Pacto conforme a lo dispuesto en el Artículo 27, y la fecha en que entren en vigor las enmiendas a que hace referencia el Artículo 29.

Artículo 31

- 1. El presente Pacto, cuyos textos en chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.
- 2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente acto a todos los Estados mencionados en el Artículo 26.

PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

A/RES/2200 A (XXI), de 16 diciembre de 1966

Los Estados Partes en el siguiente Protocolo,

Considerando que para asegurar el mejor logro de los propósitos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante denominado el Pacto) y la aplicación de sus disposiciones sería conveniente facultar al Comité de Derechos Humanos establecido en la parte IV del Pacto (en adelante denominado el Comité) para recibir y considerar, tal como se prevé en el presente Protocolo, comunicaciones de individuos que aleguen ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto,

Han convenido en lo siguiente:

Artículo 1

Todo Estado Parte en el Pacto que llegue a ser parte en el presente Protocolo reconoce la competencia del Comité para recibir y considerar comunicaciones de individuos que se hallen bajo la jurisdicción de ese Estado y que aleguen ser víctimas de una violación, por ese Estado Parte, de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. El Comité no recibirá ninguna comunicación que concierna a un Estado Parte en el Pacto que no sea parte en el presente Protocolo.

Artículo 2

Con sujeción a lo dispuesto en el Artículo 1, todo individuo que alegue una violación de cualquiera de sus derechos enumerados en el Pacto y que haya agotado todos los recursos internos disponibles podrá someter a la consideración del Comité una comunicación escrita.

Artículo 3

El Comité considerará inadmisibles todas las comunicaciones presentadas de acuerdo con el presente Protocolo que sea anónimas o que, a su juicio, constituya un abuso del derecho a presentar tales comunicaciones o sea incompatible con las disposiciones del Pacto.

Artículo 4

1. A reserva de lo dispuesto en el Artículo 3, el Comité pondrá toda comunicación que le sea sometida en virtud del presente Protocolo en conocimiento del Estado Parte del que se afirme que se ha violado cualquiera de las disposiciones del Pacto.

2. En un plazo de seis meses, ese Estado deberá presentar al Comité por escrito explicaciones o declaraciones en las que se aclare el asunto y se señalen las medidas que eventualmente haya adoptado al respecto.

Artículo 5

1. El Comité examinará las comunicaciones recibidas de acuerdo con el presente Protocolo tomando en cuenta toda la información escrita que le hayan facilitado el individuo y el Estado Parte interesado.

2. El Comité no examinará ninguna comunicación de un individuo a menos que se haya cerciorado de que:

a) El mismo asunto no ha sido sometido ya a otro procedimiento de examen o arreglo internacionales;

b) El individuo ha agotado todos los recursos de la jurisdicción interna. No se aplicará esta norma cuando la tramitación de los recursos se prolongue injustificadamente.

3. El Comité celebrará sus sesiones a puerta cerrada cuando examine las comunicaciones previstas en el presente Protocolo.

4. El Comité presentará sus observaciones al Estado Parte interesado y al individuo.

Artículo 6

El Comité incluirá en el informe anual que ha de presentar con arreglo al Artículo 45 del Pacto un resumen de sus actividades en virtud del presente Protocolo.

Artículo 7

En tanto no se logren los objetivos de la resolución 1514 (XV) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 14 de diciembre de 1960, relativa a la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales, las disposiciones del presente Protocolo no limitarán de manera alguna el derecho de petición concedido a esos pueblos por la Carta de las Naciones Unidas y por otros instrumentos y convenciones internacionales que se hayan concertado bajo los auspicios de las Naciones Unidas o de sus organismos especializados.

Artículo 8

1. El presente Protocolo estará abierto a la firma de cualquier Estado que haya firmado el Pacto.
2. El presente Protocolo está sujeto a ratificación por cualquier Estado que haya ratificado el Pacto o se haya adherido al mismo. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
3. El presente Protocolo quedará abierto a la adhesión de cualquier Estado que haya ratificado el Pacto o se haya adherido al mismo.
4. La adhesión se efectuará mediante el depósito de un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
5. El Secretario General de las Naciones Unidas informará a todos los Estados que hayan firmado el presente Protocolo, o se hayan adherido a él, del depósito de cada uno de los instrumentos de ratificación o de adhesión.

Artículo 9

1. A reserva de la entrada en vigor del Pacto, el presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el décimo instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
2. Para cada Estado que ratifique el presente Protocolo o se adhiera a él después de haber sido depositado el décimo instrumento de ratificación o de adhesión, el presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha

en que tal Estado haya depositado su propio instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 10

Las disposiciones del presente Protocolo serán aplicables a todas partes componentes de los Estados federales, sin limitación ni excepción alguna.

Artículo 11

1. Todo Estado Parte en el presente Protocolo podrá proponer enmiendas y depositarlas en poder del Secretario General de las Naciones Unidas. El Secretario General comunicará las enmiendas propuestas a los Estados Partes en el presente Protocolo, pidiéndoles que le notifiquen si desean que se convoque una conferencia de Estados Partes con el fin de examinar las propuestas y someterlas a votación. Si un tercio al menos de los Estados se declara en favor de tal convocatoria, el Secretario General convocará una conferencia bajo los auspicios de las Naciones Unidas. Toda enmienda adoptada por la mayoría de los Estados presentes y votantes en la conferencia se someterá a la aprobación de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

2. Tales enmiendas entrarán en vigor cuando hayan sido aprobadas por la Asamblea General y aceptadas por una mayoría de dos tercios de los Estados Partes en el presente Protocolo, de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.

3. Cuando tales enmiendas entren en vigor serán obligatorias para los Estados Partes que las hayan aceptado, en tanto que los demás Estados Partes seguirán obligados por las disposiciones del presente Protocolo y por toda enmienda anterior que hubiesen aceptado.

Artículo 12

1. Todo Estado Parte podrá denunciar el presente Protocolo en cualquier momento mediante notificación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas. La denuncia surtirá efecto tres meses después de la fecha en que el Secretario General haya recibido la notificación.

2. La denuncia se hará sin perjuicio de que las disposiciones del presente Protocolo sigan aplicándose a cualquier comunicación presentada, en virtud del

Artículo 2, antes de la fecha de efectividad de la denuncia.

Artículo 13

Independientemente de las notificaciones formuladas conforme al párrafo 5 del Artículo 8 del presente Protocolo, el Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados mencionados en el párrafo 1 del Artículo 48 del Pacto:

- a) Las firmas, ratificaciones, y adhesiones conformes con lo dispuesto en el Artículo 8;
- b) La fecha en que entre en vigor el presente Protocolo conforme a lo dispuesto en el Artículo 9, la fecha en que entren en vigor las enmiendas a que hace referencia el Artículo 11;
- c) Las denuncias recibidas en virtud del Artículo 12.

Artículo 14

1. El presente Protocolo, cuyos textos en chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Protocolo a todos los Estados mencionados en el Artículo 48 del Pacto.

SEGUNDO PROTOCOLO FACULTATIVO DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

A/RES/44/128 de 15 de diciembre de 1989

Los Estados Partes en el presente Protocolo,

Considerando que la abolición de la pena de muerte contribuye a elevar la dignidad humana y desarrollar progresivamente los derechos humanos,

Recordando el Artículo 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948, y el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado el 16 de diciembre de 1966,

Observando que el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se refiere a la abolición de la pena de muerte en términos que indican claramente que dicha abolición es deseable,

Convencidos de que todas las medidas de abolición de la pena de muerte deberían ser consideradas un adelanto en el goce del derecho a la vida,

Deseosos de contraer por el presente Protocolo un compromiso internacional para abolir la pena de muerte,

Han convenido en lo siguiente:

Artículo 1

1. No se ejecutará a ninguna persona sometida a la jurisdicción de un Estado Parte en el presente Protocolo.
2. Cada uno de los Estados Partes adoptará todas las medidas necesarias para abolir la pena de muerte en su jurisdicción.

Artículo 2

1. No se admitirá ninguna reserva al presente Protocolo, con excepción de una reserva formulada en el momento de la ratificación o la adhesión en la que se prevea la aplicación de la pena de muerte en tiempo de guerra como consecuencia de una condena por un delito sumamente grave de carácter militar cometido en tiempo de guerra.

2. El Estado Parte que formule esa reserva deberá comunicar al Secretario General de las Naciones Unidas, en el momento de la ratificación o la adhesión, las disposiciones pertinentes de su legislación nacional aplicables en tiempo de guerra.

3. El Estado Parte que haya formulado esa reserva notificará al Secretario General de las Naciones Unidas de todo comienzo o fin de un estado de guerra aplicable a su territorio.

Artículo 3

Los Estados Partes en el presente Protocolo deberán incluir en los informes que presenten al Comité de Derechos Humanos, en virtud del Artículo 40 del Pacto, información sobre las medidas que han adoptado para poner en vigor el presente Protocolo.

Artículo 4

Respecto de los Estados Partes en el Pacto que hayan hecho una declaración en virtud del Artículo 41, la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir y considerar comunicaciones en las que un Estado Parte alegue que otro Estado Parte no cumple con sus obligaciones se hará extensiva a las disposiciones del presente Protocolo, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una declaración en sentido contrario en el momento de la ratificación o la adhesión.

Artículo 5

Respecto de los Estados Partes en el primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado el 16 de diciembre de 1966, la competencia del Comité de Derechos Humanos para recibir y considerar comunicaciones de personas que estén sujetas a su jurisdicción se hará extensiva a las disposiciones del presente Protocolo, a menos que el Estado Parte interesado haya hecho una declaración en sentido contrario en el momento de la ratificación o la adhesión.

Artículo 6

1. Las disposiciones del presente Protocolo serán aplicables en carácter de disposiciones adicionales del Pacto.

2. Sin perjuicio de la posibilidad de formular una reserva con arreglo al Artículo 2 del presente Protocolo, el derecho garantizado en el párrafo 1 del Artículo 1 del presente Protocolo no estará sometido a ninguna suspensión en virtud del Artículo 4 de Pacto.

Artículo 7

1. El presente Protocolo está abierto a la firma de cualquier Estado que haya firmado el Pacto.
2. El presente Protocolo está sujeto a ratificación por cualquier Estado que haya ratificado el Pacto o se haya adherido a él. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
3. El presente Protocolo quedará abierto a la adhesión de cualquier Estado que haya ratificado el Pacto o se haya adherido a él.
4. La adhesión se efectuará mediante el depósito del instrumento correspondiente en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
5. El Secretario General de las Naciones Unidas informará a todos los Estados que hayan firmado el presente Protocolo, o se hayan adherido a él, del depósito de cada uno de los instrumentos de ratificación o adhesión.

Artículo 8

1. El presente Protocolo entrará en vigor transcurridos tres meses a partir de la fecha en que haya sido depositado el décimo instrumento de ratificación o de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.
2. Respecto de cada Estado que ratifique el presente Protocolo o se adhiera a él después de haber sido depositado el décimo instrumento de ratificación o adhesión, el presente Protocolo entrará en vigor una vez transcurridos tres meses a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su propio instrumento de ratificación o de adhesión.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Protocolo serán aplicables a todas partes componentes de los Estados federales, sin limitación ni excepción alguna.

Artículo 10

El Secretario General de las Naciones Unidas comunicará a todos los Estados mencionados en el párrafo 1 del Artículo 48 del Pacto:

- a) Las reservas, comunicaciones y notificaciones conforme a lo dispuesto en el Artículo 2 del presente Protocolo;
- b) Las declaraciones hechas conforme a lo dispuesto en los Artículos 4 ó 5 del presente Protocolo;
- c) Las firmas, ratificaciones y adhesiones conformes a lo dispuesto en el Artículo 7 del presente Protocolo;
- d) La fecha en que entre en vigor el presente Protocolo conforme a lo dispuesto en el Artículo 8 del mismo.

Artículo 11

1. El presente Protocolo, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, será depositado en los archivos de las Naciones Unidas.
2. El Secretario General de las Naciones Unidas enviará copias certificadas del presente Protocolo a todos los Estados mencionados en el Artículo 48 del Pacto.

CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS SUSCRITA EN LA CONFERENCIA ESPECIALIZADA INTERAMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS

San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1966

PREAMBULO

Los Estados Americanos signatarios de la presente Convención,

Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre;

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos;

Considerando que estos principios han sido consagrados en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que han sido reafirmados y desarrollados en otros instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional;

Reiterando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos, y

Considerando que la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria (Buenos Aires, 1967) aprobó la incorporación a la propia Carta de la Organización de normas más amplias sobre derechos económicos, sociales y educacionales y resolvió que una convención interamericana sobre derechos humanos determinara la estructura, competencia y procedimiento de los órganos encargados de esa materia,

Han convenido en lo siguiente:

PARTE I - DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS

CAPITULO I - ENUMERACION DE DEBERES

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 2. Deber de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos y libertades mencionados en el artículo 1 no estuviere ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados Partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de esta Convención, las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos y libertades.

CAPITULO II - DERECHOS CIVILES Y POLITICOS

Artículo 3. Derecho al Reconocimiento de la Personalidad Jurídica

Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 4. Derecho a la Vida

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su vida. Este derecho estará protegido por la ley y, en general, a partir del momento de la concepción. Nadie puede ser privado de la vida arbitrariamente.

2. En los países que no han abolido la pena de muerte, ésta sólo podrá imponerse por los delitos más graves, en cumplimiento de sentencia ejecutoriada de tribunal competente y de conformidad con una ley que establezca tal pena, dictada con anterioridad a la comisión del delito. Tampoco se extenderá su aplicación a delitos a los cuales no se la aplique actualmente.

3. No se restablecerá la pena de muerte en los Estados que la han abolido.
4. En ningún caso se puede aplicar la pena de muerte por delitos políticos ni comunes conexos con los políticos.
5. No se impondrá la pena de muerte a personas que, en el momento de la comisión del delito, tuvieren menos de dieciocho años de edad o más de setenta, ni se le aplicará a las mujeres en estado de gravidez.
6. Toda persona condenada a muerte tiene derecho a solicitar la amnistía, el indulto o la conmutación de la pena, los cuales podrán ser concedidos en todos los casos. No se puede aplicar la pena de muerte mientras la solicitud esté pendiente de decisión ante autoridad competente.

Artículo 5. Derecho a la Integridad Personal

1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral.
2. Nadie debe ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.
3. La pena no puede trascender de la persona del delincuente.
4. Los procesados deben estar separados de los condenados, salvo en circunstancias excepcionales, y serán sometidos a un tratamiento adecuado a su condición de personas no condenadas.
5. Cuando los menores puedan ser procesados, deben ser separados de los adultos y llevados ante tribunales especializados, con la mayor celeridad posible, para su tratamiento.
6. Las penas privativas de la libertad tendrán como finalidad esencial la reforma y la readaptación social de los condenados.

Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzosos, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.

3. No constituyen trabajo forzoso u obligatorio, para los efectos de este artículo:

a. los trabajos o servicios que se exijan normalmente de una persona reclusa en cumplimiento de una sentencia o resolución formal dictada por la autoridad judicial competente. Tales trabajos o servicios deberán realizarse bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas, y los individuos que los efectúen no serán puestos a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;

b. el servicio militar y, en los países donde se admite exención por razones de conciencia, el servicio nacional que la ley establezca en lugar de aquél;

c. el servicio impuesto en casos de peligro o calamidad que amenace la existencia o el bienestar de la comunidad, y

d. el trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Artículo 7. Derecho a la Libertad Personal

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales.

2. Nadie puede ser privado de su libertad física, salvo por las causas y en las condiciones fijadas de antemano por las Constituciones Políticas de los Estados Partes o por las leyes dictadas conforme a ellas.

3. Nadie puede ser sometido a detención o encarcelamiento arbitrarios.

4. Toda persona detenida o retenida debe ser informada de las razones de su detención y notificada, sin demora, del cargo o cargos formulados contra ella.

5. Toda persona detenida o retenida debe ser llevada, sin demora, ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad,

sin perjuicio de que continúe el proceso. Su libertad podrá estar condicionada a garantías que aseguren su comparecencia en el juicio.

6. Toda persona privada de libertad tiene derecho a recurrir ante un juez o tribunal competente, a fin de que éste decida, sin demora, sobre la legalidad de su arresto o detención y ordene su libertad si el arresto o la detención fueran ilegales. En los Estados Partes cuyas leyes prevén que toda persona que se viera amenazada de ser privada de su libertad tiene derecho a recurrir a un juez o tribunal competente a fin de que éste decida sobre la legalidad de tal amenaza, dicho recurso no puede ser restringido ni abolido. Los recursos podrán interponerse por sí o por otra persona.

7. Nadie será detenido por deudas. Este principio no limita los mandatos de autoridad judicial competente dictados por incumplimientos de deberes alimentarios.

Artículo 8. Garantías Judiciales

1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho, en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas:

- a) derecho del inculcado de ser asistido gratuitamente por el traductor o intérprete, si no comprende o no habla el idioma del juzgado o tribunal;
- b) comunicación previa y detallada al inculcado de la acusación formulada;
- c) concesión al inculcado del tiempo y de los medios adecuados para la preparación de su defensa;
- d) derecho del inculcado de defenderse personalmente o de ser asistido por un defensor de su elección y de comunicarse libre y privadamente con su defensor;

- e) derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado, remunerado o no según la legislación interna, si el inculpado no se defendiere por sí mismo ni nombrare defensor dentro del plazo establecido por la ley;
 - f) derecho de la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos;
 - g) derecho a no ser obligado a declarar contra sí mismo ni a declararse culpable, y
 - h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior.
3. La confesión del inculpado solamente es válida si es hecha sin coacción de ninguna naturaleza.
4. El inculpado absuelto por una sentencia firme no podrá ser sometido a nuevo juicio por los mismos hechos.
5. El proceso penal debe ser público, salvo en lo que sea necesario para preservar los intereses de la justicia.

Artículo 9. Principio de Legalidad y de Retroactividad

Nadie puede ser condenado por acciones u omisiones que en el momento de cometerse no fueran delictivos según el derecho aplicable. Tampoco se puede imponer pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito. Si con posterioridad a la comisión del delito la ley dispone la imposición de una pena más leve, el delincuente se beneficiará de ello.

Artículo 10. Derecho a Indemnización

Toda persona tiene derecho a ser indemnizada conforme a la ley en caso de haber sido condenada en sentencia firme por error judicial.

Artículo 11. Protección de la Honra y de la Dignidad

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

Artículo 12. Libertad de Conciencia y de Religión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de conciencia y de religión. Este derecho implica la libertad de conservar su religión o sus creencias, o de cambiar de religión o de creencias, así como la libertad de profesar y divulgar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado.

2. Nadie puede ser objeto de medidas restrictivas que puedan menoscabar la libertad de conservar su religión o sus creencias o de cambiar de religión o de creencias.

3. La libertad de manifestar la propia religión y las propias creencias está sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos o libertades de los demás.

4. Los padres, y en su caso los tutores, tienen derecho a que sus hijos o pupilos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o

b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.

4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.

5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.

Artículo 14. Derecho de Rectificación o Respuesta

1. Toda persona afectada por informaciones inexactas o agraviantes emitidas en su perjuicio a través de medios de difusión legalmente reglamentados y que se dirijan al público en general, tiene derecho a efectuar por el mismo órgano de difusión su rectificación o respuesta en las condiciones que establezca la ley.

2. En ningún caso la rectificación o la respuesta eximirán de las otras responsabilidades legales en que se hubiese incurrido.

3. Para la efectiva protección de la honra y la reputación, toda publicación o empresa periodística, cinematográfica, de radio o televisión tendrá una persona responsable que no esté protegida por inmunidades ni disponga de fuero especial.

Artículo 15. Derecho de Reunión

Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. El ejercicio de tal derecho sólo 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 o libertades de los demás.

Artículo 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 sólo 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 aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

Artículo 17. Protección a la Familia

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado.
2. Se reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que éstas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención.
3. El matrimonio no puede celebrarse sin el libre y pleno consentimiento de los contrayentes.
4. Los Estados Partes deben tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del mismo. En caso de disolución, se adoptarán disposiciones que aseguren la protección necesaria de los hijos, sobre la base única del interés y conveniencia de ellos.
5. La ley debe reconocer iguales derechos tanto a los hijos nacidos fuera de matrimonio como a los nacidos dentro del mismo.

Artículo 18. Derecho al Nombre

Toda persona tiene derecho a un nombre propio y a los apellidos de sus padres o al de uno de ellos. La ley reglamentará la forma de asegurar este derecho para todos, mediante nombres supuestos, si fuere necesario.

Artículo 19. Derechos del Niño

Todo niño tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado.

Artículo 20. Derecho a la Nacionalidad

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.
2. Toda persona tiene derecho a la nacionalidad del Estado en cuyo territorio nació si no tiene derecho a otra.
3. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiarla. **Artículo 21. Derecho a la Propiedad Privada**

1. Toda persona tiene derecho al uso y goce de sus bienes. La ley puede subordinar tal uso y goce al interés social.
2. Ninguna persona puede ser privada de sus bienes, excepto mediante el pago de indemnización justa, por razones de utilidad pública o de interés social y en los casos y según las formas establecidas por la ley.
3. Tanto la usura como cualquier otra forma de explotación del hombre por el hombre, deben ser prohibidas por la ley.

Artículo 22. Derecho de Circulación y de Residencia

1. Toda persona que se halle legalmente en el territorio de un Estado tiene derecho a circular por el mismo y, a residir en él con sujeción a las disposiciones legales.
2. Toda persona tiene derecho a salir libremente de cualquier país, inclusive del propio.

3. El ejercicio de los derechos anteriores no puede ser restringido sino en virtud de una ley, en la medida indispensable en una sociedad democrática, para prevenir infracciones penales o para proteger la seguridad nacional, la seguridad o el orden públicos, la moral o la salud públicas o los derechos y libertades de los demás.
4. El ejercicio de los derechos reconocidos en el inciso 1 puede asimismo ser restringido por la ley, en zonas determinadas, por razones de interés público.
5. Nadie puede ser expulsado del territorio del Estado del cual es nacional, ni ser privado del derecho a ingresar en el mismo.
6. El extranjero que se halle legalmente en el territorio de un Estado parte en la presente Convención, sólo podrá ser expulsado de él en cumplimiento de una decisión adoptada conforme a la ley.
7. Toda persona tiene el derecho de buscar y recibir asilo en territorio extranjero en caso de persecución por delitos políticos o comunes conexos con los políticos y de acuerdo con la legislación de cada Estado y los convenios internacionales.
8. En ningún caso el extranjero puede ser expulsado o devuelto a otro país, sea o no de origen, donde su derecho a la vida o a la libertad personal está en riesgo de violación a causa de raza, nacionalidad, religión, condición social o de sus opiniones políticas.
9. Es prohibida la expulsión colectiva de extranjeros.

Artículo 23. Derechos Políticos

1. Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades:
 - a) de participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;
 - b) de votar y ser elegidos en elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores, y
 - c) de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

2. La ley puede reglamentar el ejercicio de los derechos y oportunidades a que se refiere el inciso anterior, exclusivamente por razones de edad, nacionalidad, residencia, idioma, instrucción, capacidad civil o mental, o condena, por juez competente, en proceso penal.

Artículo 24. Igualdad ante la Ley

Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Artículo 25. Protección Judicial

1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

2. Los Estados Partes se comprometen:

- a) a garantizar que la autoridad competente prevista por el sistema legal del Estado decidirá sobre los derechos de toda persona que interponga tal recurso;
- b) a desarrollar las posibilidades de recurso judicial, y
- c) a garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso.

CAPITULO III

DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Artículo 26. Desarrollo Progresivo

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

CAPITULO IV

SUSPENSION DE GARANTIAS, INTERPRETACION Y APLICACION

Artículo 27. Suspensión de Garantías

1. En caso de guerra, de peligro público o de otra emergencia que amenace la independencia o seguridad del Estado parte, éste podrá adoptar disposiciones que, en la medida y por el tiempo estrictamente limitados a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de esta Convención, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.

2. La disposición precedente no autoriza la suspensión de los derechos determinados en los siguientes artículos: 3 (Derecho al Reconocimiento de la Personalidad Jurídica); 4 (Derecho a la Vida); 5 (Derecho a la Integridad Personal); 6 (Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre); 9 (Principio de Legalidad y de Retroactividad); 12 (Libertad de Conciencia y de Religión); 17 (Protección a la Familia); 18 (Derecho al Nombre); 19 (Derechos del Niño); 20 (Derecho a la Nacionalidad), y 23 (Derechos Políticos), ni de las garantías judiciales indispensables para la protección de tales derechos.

3. Todo Estado parte que haga uso del derecho de suspensión deberá informar inmediatamente a los demás Estados Partes en la presente Convención, por conducto del Secretario General de la Organización de los Estados Americanos, de las disposiciones cuya aplicación haya suspendido, de los motivos que hayan suscitado la suspensión y de la fecha en que haya dado por terminada tal suspensión.

Artículo 28. Cláusula Federal

1. Cuando se trate de un Estado parte constituido como Estado Federal, el gobierno nacional de dicho Estado parte cumplirá todas las disposiciones de la presente Convención relacionadas con las materias sobre las que ejerce jurisdicción legislativa y judicial.
2. Con respecto a las disposiciones relativas a las materias que corresponden a la jurisdicción de las entidades componentes de la federación, el gobierno nacional debe tomar de inmediato las medidas pertinentes, conforme a su constitución y sus leyes, a fin de que las autoridades competentes de dichas entidades puedan adoptar las disposiciones del caso para el cumplimiento de esta Convención.
3. Cuando dos o más Estados Partes acuerden integrar entre sí una federación u otra clase de asociación, cuidarán de que el pacto comunitario correspondiente contenga las disposiciones necesarias para que continúen haciéndose efectivas en el nuevo Estado así organizado, las normas de la presente Convención.

Artículo 29. Normas de Interpretación

Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de:

- a) permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella;
- b) limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados;
- c) excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno, y
- d) excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza.

Artículo 30. Alcance de las Restricciones

Las restricciones permitidas, de acuerdo con esta Convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas.

Artículo 31. Reconocimiento de Otros Derechos

Podrán ser incluidos en el régimen de protección de esta Convención otros derechos y libertades que sean reconocidos de acuerdo con los procedimientos establecidos en los artículos 76 y 77.

CAPITULO V DEBERES DE LAS PERSONAS

Artículo 32. Correlación entre Deberes y Derechos

1. Toda persona tiene deberes para con la familia, la comunidad y la humanidad.
2. Los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bien común, en una sociedad democrática.

PARTE II - MEDIOS DE LA PROTECCION

CAPITULO VI DE LOS ORGANOS COMPETENTES

Artículo 33.

Son competentes para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados Partes en esta Convención:

- a) la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, llamada en adelante la Comisión, y
- b) la Corte Interamericana de Derechos Humanos, llamada en adelante la Corte.

CAPITULO VII

LA COMISION INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Sección 1. Organización

Artículo 34

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos se compondrá de siete miembros, que deberán ser personas de alta autoridad moral y reconocida versación en materia de derechos humanos.

Artículo 35

La Comisión representa a todos los miembros que integran la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 36

1. Los Miembros de la Comisión serán elegidos a título personal por la Asamblea General de la Organización de una lista de candidatos propuestos por los gobiernos de los Estados miembros.
2. Cada uno de dichos gobiernos puede proponer hasta tres candidatos, nacionales del Estado que los proponga o de cualquier otro Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos. Cuando se proponga una terna, por lo menos uno de los candidatos deberá ser nacional de un Estado distinto del proponente.

Artículo 37

1. Los miembros de la Comisión serán elegidos por cuatro años y sólo podrán ser reelegidos una vez, pero el mandato de tres de los miembros designados en la primera elección expirará al cabo de dos años. Inmediatamente después de dicha elección se determinarán por sorteo en la Asamblea General los nombres de estos tres miembros.
2. No puede formar parte de la Comisión más de un nacional de un mismo Estado. **Artículo 38**

Las vacantes que ocurrieren en la Comisión, que no se deban a expiración normal del mandato, se llenarán por el Consejo Permanente de la Organización de acuerdo con lo que disponga el Estatuto de la Comisión.

Artículo 39

La Comisión preparará su Estatuto, lo someterá a la aprobación de la Asamblea General, y dictará su propio Reglamento.

Artículo 40

Los servicios de Secretaría de la Comisión deben ser desempeñados por la unidad funcional especializada que forma parte de la Secretaría General de la Organización y debe disponer de los recursos necesarios para cumplir las tareas que le sean encomendadas por la Comisión.

Sección 2. Funciones

Artículo 41

La Comisión tiene la función principal de promover la observancia y la defensa de los derechos humanos, y en el ejercicio de su mandato tiene las siguientes funciones y atribuciones:

- a) estimular la conciencia de los derechos humanos en los pueblos de América;
- b) formular recomendaciones, cuando lo estime conveniente, a los gobiernos de los Estados miembros para que adopten medidas progresivas en favor de los derechos humanos dentro del marco de sus leyes internas y sus preceptos constitucionales, al igual que disposiciones apropiadas para fomentar el debido respeto a esos derechos;
- c) preparar los estudios e informes que considere convenientes para el desempeño de sus funciones;
- d) solicitar de los gobiernos de los Estados miembros que le proporcionen informes sobre las medidas que adopten en materia de derechos humanos;
- e) atender las consultas que, por medio de la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, le formulen los Estados miembros en

cuestiones relacionadas con los derechos humanos y, dentro de sus posibilidades, les prestará el asesoramiento que éstos le soliciten;

f) actuar respecto de las peticiones y otras comunicaciones en ejercicio de su autoridad de conformidad con lo dispuesto en los artículos 44 al 51 de esta Convención, y

g) rendir un informe anual a la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 42

Los Estados Partes deben remitir a la Comisión copia de los informes y estudios que en sus respectivos campos someten anualmente a las Comisiones Ejecutivas del Consejo Interamericano Económico y Social y del Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a fin de que aquella vele porque se promuevan los derechos derivados de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires.

Artículo 43

Los Estados Partes se obligan a proporcionar a la Comisión las informaciones que ésta les solicite sobre la manera en que su derecho interno asegura la aplicación efectiva de cualesquiera disposiciones de esta Convención.

Sección 3. Competencia

Artículo 44

Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte.

Artículo 45

1. Todo Estado parte puede, en el momento del depósito de su instrumento de ratificación o adhesión de esta Convención, o en cualquier momento posterior, declarar que reconoce la competencia de la Comisión para recibir y examinar las

comunicaciones en que un Estado parte alegue que otro Estado parte ha incurrido en violaciones de los derechos humanos establecidos en esta Convención.

2. Las comunicaciones hechas en virtud del presente artículo sólo se pueden admitir y examinar si son presentadas por un Estado parte que haya hecho una declaración por la cual reconozca la referida competencia de la Comisión. La Comisión no admitirá ninguna comunicación contra un Estado parte que no haya hecho tal declaración.

3. Las declaraciones sobre reconocimiento de competencia pueden hacerse para que ésta rija por tiempo indefinido, por un período determinado o para casos específicos.

4. Las declaraciones se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la que transmitirá copia de las mismas a los Estados miembros de dicha Organización.

Artículo 46

1. Para que una petición o comunicación presentada conforme a los artículos 44 ó 45 sea admitida por la Comisión, se requerirá:

- a) que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna, conforme a los principios del Derecho Internacional generalmente reconocidos;
- b) que sea presentada dentro del plazo de seis meses, a partir de la fecha en que el presunto lesionado en sus derechos haya sido notificado de la decisión definitiva;
- c) que la materia de la petición o comunicación no esté pendiente de otro procedimiento de arreglo internacional, y
- d) que en el caso del artículo 44 la petición contenga el nombre, la nacionalidad, la profesión, el domicilio y la firma de la persona o personas o del representante legal de la entidad que somete la petición.

2. Las disposiciones de los incisos 1.a. y 1.b. del presente artículo no se aplicarán cuando:

- a) no exista en la legislación interna del Estado de que se trata el debido proceso legal para la protección del derecho o derechos que se alega han sido violados;

- b) no se haya permitido al presunto lesionado en sus derechos el acceso a los recursos de la jurisdicción interna, o haya sido impedido de agotarlos, y
- c) haya retardo injustificado en la decisión sobre los mencionados recursos.

Artículo 47

La Comisión declarará inadmisibile toda petición o comunicación presentada de acuerdo con los artículos 44 ó 45 cuando:

- a) falte alguno de los requisitos indicados en el artículo 46;
- b) no exponga hechos que caractericen una violación de los derechos garantizados por esta Convención;
- c) resulte de la exposición del propio peticionario o del Estado manifiestamente infundada la petición o comunicación o sea evidente su total improcedencia, y
- d) sea sustancialmente la reproducción de petición o comunicación anterior ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

Sección 4. Procedimiento

Artículo 48

1. La Comisión, al recibir una petición o comunicación en la que se alegue la violación de cualquiera de los derechos que consagra esta Convención, procederá en los siguientes términos:

- a) si reconoce la admisibilidad de la petición o comunicación solicitará informaciones al Gobierno del Estado al cual pertenezca la autoridad señalada como responsable de la violación alegada, transcribiendo las partes pertinentes de la petición o comunicación. Dichas informaciones deben ser enviadas dentro de un plazo razonable, fijado por la Comisión al considerar las circunstancias de cada caso;
- b) recibidas las informaciones o transcurrido el plazo fijado sin que sean recibidas, verificará si existen o subsisten los motivos de la petición o comunicación. De no existir o subsistir, mandará archivar el expediente;

- c) podrá también declarar la inadmisibilidad o la improcedencia de la petición o comunicación, sobre la base de una información o prueba sobrevinientes;
- d) si el expediente no se ha archivado y con el fin de comprobar los hechos, la Comisión realizará, con conocimiento de las partes, un examen del asunto planteado en la petición o comunicación. Si fuere necesario y conveniente, la Comisión realizará una investigación para cuyo eficaz cumplimiento solicitará, y los Estados interesados le proporcionarán, todas las facilidades necesarias;
- e) podrá pedir a los Estados interesados cualquier información pertinente y recibirá, si así se le solicita, las exposiciones verbales o escritas que presenten los interesados;
- f) se pondrá a disposición de las partes interesadas, a fin de llegar a una solución amistosa del asunto fundada en el respeto a los derechos humanos reconocidos en esta Convención.

2. Sin embargo, en casos graves y urgentes, puede realizarse una investigación previo consentimiento del Estado en cuyo territorio se alegue haberse cometido la violación, tan sólo con la presentación de una petición o comunicación que reúna todos los requisitos formales de admisibilidad.

Artículo 49

Si se ha llegado a una solución amistosa con arreglo a las disposiciones del inciso 1.f. del artículo 48 la Comisión redactará un informe que será transmitido al peticionario y a los Estados Partes en esta Convención y comunicado después, para su publicación, al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos. Este informe contendrá una breve exposición de los hechos y de la solución lograda. Si cualquiera de las partes en el caso lo solicitan, se les suministrará la más amplia información posible.

Artículo 50

1. De no llegarse a una solución, y dentro del plazo que fije el Estatuto de la Comisión, ésta redactará un informe en el que expondrá los hechos y sus conclusiones. Si el informe no representa, en todo o en parte, la opinión unánime de los miembros de la Comisión, cualquiera de ellos podrá agregar a dicho informe su opinión por separado. También se agregarán al informe las exposiciones verbales o escritas que hayan hecho los interesados en virtud del inciso 1.e. del artículo 48.

2. El informe será transmitido a los Estados interesados, quienes no estarán facultados para publicarlo.
3. Al transmitir el informe, la Comisión puede formular las proposiciones y recomendaciones que juzgue adecuadas.

Artículo 51

1. Si en el plazo de tres meses, a partir de la remisión a los Estados interesados del informe de la Comisión, el asunto no ha sido solucionado o sometido a la decisión de la Corte por la Comisión o por el Estado interesado, aceptando su competencia, la Comisión podrá emitir, por mayoría absoluta de votos de sus miembros, su opinión y conclusiones sobre la cuestión sometida a su consideración.
2. La Comisión hará las recomendaciones pertinentes y fijará un plazo dentro del cual el Estado debe tomar las medidas que le competan para remediar la situación examinada.
3. Transcurrido el período fijado, la Comisión decidirá, por la mayoría absoluta de votos de sus miembros, si el Estado ha tomado o no medidas adecuadas y si publica o no su informe.

CAPITULO VIII

LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Sección 1. Organización

Artículo 52

1. La Corte se compondrá de siete jueces, nacionales de los Estados miembros de la Organización, elegidos a título personal entre juristas de la más alta autoridad moral, de reconocida competencia en materia de derechos humanos, que reúnan las condiciones requeridas para el ejercicio de las más elevadas funciones judiciales conforme a la ley del país del cual sean nacionales o del Estado que los proponga como candidatos.
2. No debe haber dos jueces de la misma nacionalidad.

Artículo 53

1. Los jueces de la Corte serán elegidos, en votación secreta y por mayoría absoluta de votos de los Estados Partes en la Convención, en la Asamblea General de la Organización, de una lista de candidatos propuestos por esos mismos Estados.
2. Cada uno de los Estados Partes puede proponer hasta tres candidatos, nacionales del Estado que los propone o de cualquier otro Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos. Cuando se proponga una terna, por lo menos uno de los candidatos deberá ser nacional de un Estado distinto del proponente.

Artículo 54

1. Los jueces de la Corte serán elegidos para un período de seis años y sólo podrán ser reelegidos una vez. El mandato de tres de los jueces designados en la primera elección, expirará al cabo de tres años. Inmediatamente después de dicha elección, se determinarán por sorteo en la Asamblea General los nombres de estos tres jueces.
2. El juez elegido para reemplazar a otro cuyo mandato no ha expirado, completará el período de éste.
3. Los jueces permanecerán en funciones hasta el término de su mandato. Sin embargo, seguirán conociendo de los casos a que ya se hubieran abocado y que se encuentren en estado de sentencia, a cuyos efectos no serán sustituidos por los nuevos jueces elegidos.

Artículo 55

1. El juez que sea nacional de alguno de los Estados Partes en el caso sometido a la Corte, conservará su derecho a conocer del mismo.
2. Si uno de los jueces llamados a conocer del caso fuere de la nacionalidad de uno de los Estados Partes, otro Estado parte en el caso podrá designar a una persona de su elección para que integre la Corte en calidad de juez ad hoc.
3. Si entre los jueces llamados a conocer del caso ninguno fuere de la nacionalidad de los Estados Partes, cada uno de éstos podrá designar un juez ad hoc.

4. El juez ad hoc debe reunir las calidades señaladas en el artículo 52.

5. Si varios Estados Partes en la Convención tuvieran un mismo interés en el caso, se considerarán como una sola parte para los fines de las disposiciones precedentes. En caso de duda, la Corte decidirá.

Artículo 56

El quórum para las deliberaciones de la Corte es de cinco jueces.

Artículo 57

La Comisión comparecerá en todos los casos ante la Corte.

Artículo 58

1. La Corte tendrá su sede en el lugar que determinen, en la Asamblea General de la Organización, los Estados Partes en la Convención, pero podrá celebrar reuniones en el territorio de cualquier Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos en que lo considere conveniente por mayoría de sus miembros y previa aquiescencia del Estado respectivo. Los Estados Partes en la Convención pueden, en la Asamblea General por dos tercios de sus votos, cambiar la sede de la Corte.

2. La Corte designará a su Secretario.

3. El Secretario residirá en la sede de la Corte y deberá asistir a las reuniones que ella celebre fuera de la misma.

Artículo 59

La Secretaría de la Corte será establecida por ésta y funcionará bajo la dirección del Secretario de la Corte, de acuerdo con las normas administrativas de la Secretaría General de la Organización en todo lo que no sea incompatible con la independencia de la Corte. Sus funcionarios serán nombrados por el Secretario General de la Organización, en consulta con el Secretario de la Corte.

Artículo 60

La Corte preparará su Estatuto y lo someterá a la aprobación de la Asamblea General, y dictará su Reglamento.

Sección 2. Competencia y Funciones

Artículo 61

1. Sólo los Estados Partes y la Comisión tienen derecho a someter un caso a la decisión de la Corte.
2. Para que la Corte pueda conocer de cualquier caso, es necesario que sean agotados los procedimientos previstos en los artículos 48 a 50.

Artículo 62

1. Todo Estado parte puede, en el momento del depósito de su instrumento de ratificación o adhesión de esta Convención, o en cualquier momento posterior, declarar que reconoce como obligatoria de pleno derecho y sin convención especial, la competencia de la Corte sobre todos los casos relativos a la interpretación o aplicación de esta Convención.
2. La declaración puede ser hecha incondicionalmente, o bajo condición de reciprocidad, por un plazo determinado o para casos específicos. Deberá ser presentada al Secretario General de la Organización, quien transmitirá copias de la misma a los otros Estados miembros de la Organización y al Secretario de la Corte.
3. La Corte tiene competencia para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención que le sea sometido, siempre que los Estados Partes en el caso hayan reconocido o reconozcan dicha competencia, ora por declaración especial, como se indica en los incisos anteriores, ora por convención especial.

Artículo 63

1. Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización a la parte lesionada.
2. En casos de extrema gravedad y urgencia, y cuando se haga necesario evitar daños irreparables a las personas, la Corte, en los asuntos que esté conociendo, podrá tomar las medidas provisionales que considere pertinentes. Si se tratare de

asuntos que aún no estén sometidos a su conocimiento, podrá actuar a solicitud de la Comisión.

Artículo 64

1. Los Estados miembros de la Organización podrán consultar a la Corte acerca de la interpretación de esta Convención o de otros tratados concernientes a la protección de los derechos humanos en los Estados americanos. Asimismo, podrán consultarla, en lo que les compete, los órganos enumerados en el capítulo X de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires.

2. La Corte, a solicitud de un Estado miembro de la Organización, podrá darle opiniones acerca de la compatibilidad entre cualquiera de sus leyes internas y los mencionados instrumentos internacionales.

Artículo 65

La Corte someterá a la consideración de la Asamblea General de la Organización en cada período ordinario de sesiones un informe sobre su labor en el año anterior. De manera especial y con las recomendaciones pertinentes, señalará los casos en que un Estado no haya dado cumplimiento a sus fallos.

Sección 3. Procedimiento

Artículo 66

1. El fallo de la Corte será motivado.
2. Si el fallo no expresare en todo o en parte la opinión unánime de los jueces, cualquiera de éstos tendrá derecho a que se agregue al fallo su opinión disidente o individual.

Artículo 67

El fallo de la Corte será definitivo e inapelable. En caso de desacuerdo sobre el sentido o alcance del fallo, la Corte lo interpretará a solicitud de cualquiera de las partes, siempre que dicha solicitud se presente dentro de los noventa días a partir de la fecha de la notificación del fallo.

Artículo 68

1. Los Estados Partes en la Convención se comprometen a cumplir la decisión de la Corte en todo caso en que sean partes.
2. La parte del fallo que disponga indemnización compensatoria se podrá ejecutar en el respectivo país por el procedimiento interno vigente para la ejecución de sentencias contra el Estado.

Artículo 69

El fallo de la Corte será notificado a las partes en el caso y transmitido a los Estados partes en la Convención.

CAPITULO IX DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 70

1. Los jueces de la Corte y los miembros de la Comisión gozan, desde el momento de su elección y mientras dure su mandato, de las inmunidades reconocidas a los agentes diplomáticos por el derecho internacional. Durante el ejercicio de sus cargos gozan, además, de los privilegios diplomáticos necesarios para el desempeño de sus funciones.
2. No podrá exigirse responsabilidad en ningún tiempo a los jueces de la Corte ni a los miembros de la Comisión por votos y opiniones emitidos en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 71

Son incompatibles los cargos de juez de la Corte o miembros de la Comisión con otras actividades que pudieren afectar su independencia o imparcialidad conforme a lo que se determine en los respectivos Estatutos.

Artículo 72

Los jueces de la Corte y los miembros de la Comisión percibirán emolumentos y gastos de viaje en la forma y condiciones que determinen sus Estatutos, teniendo en cuenta la importancia e independencia de sus funciones. Tales emolumentos

y gastos de viaje será fijados en el programa-presupuesto de la Organización de los Estados Americanos, el que debe incluir, además, los gastos de la Corte y de su Secretaría. A estos efectos, la Corte elaborará su propio proyecto de presupuesto y lo someterá a la aprobación de la Asamblea General, por conducto de la Secretaría General. Esta última no podrá introducirle modificaciones.

Artículo 73

Solamente a solicitud de la Comisión o de la Corte, según el caso, corresponde a la Asamblea General de la Organización resolver sobre las sanciones aplicables a los miembros de la Comisión o jueces de la Corte que hubiesen incurrido en las causales previstas en los respectivos Estatutos. Para dictar una resolución se requerirá una mayoría de los dos tercios de los votos de los Estados miembros de la Organización en el caso de los miembros de la Comisión y, además, de los dos tercios de los votos de los Estados Partes en la Convención, si se tratare de jueces de la Corte.

PARTE III - DISPOSICIONES GENERALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO X

FIRMA, RATIFICACION, RESERVA, ENMIENDA, PROTOCOLO Y DENUNCIA

Artículo 74

1. Esta Convención queda abierta a la firma y a la ratificación o adhesión de todo Estado miembro de la Organización de los Estados Americanos.
2. La ratificación de esta Convención o la adhesión a la misma se efectuará mediante el depósito de un instrumento de ratificación o de adhesión en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Tan pronto como once Estados hayan depositado sus respectivos instrumentos de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor. Respecto a todo otro Estado que la ratifique o adhiera a ella ulteriormente, la Convención entrará en vigor en la fecha del depósito de su instrumento de ratificación o de adhesión.
3. El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de la entrada en vigor de la Convención.

Artículo 75

Esta Convención sólo puede ser objeto de reservas conforme a las disposiciones de la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, suscrita el 23 de mayo de 1969.

Artículo 76

1. Cualquier Estado parte directamente y la Comisión o la Corte por conducto del Secretario General, pueden someter a la Asamblea General, para lo que estime conveniente, una propuesta de enmienda a esta Convención.
2. Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que se haya depositado el respectivo instrumento de ratificación que corresponda al número de los dos tercios de los Estados Partes en esta Convención. En cuanto al resto de los Estados Partes, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

Artículo 77

1. De acuerdo con la facultad establecida en el artículo 31, cualquier Estado parte y la Comisión podrán someter a la consideración de los Estados Partes reunidos con ocasión de la Asamblea General, proyectos de protocolos adicionales a esta Convención, con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades.
2. Cada protocolo debe fijar las modalidades de su entrada en vigor, y se aplicará sólo entre los Estados Partes en el mismo.

Artículo 78

1. Los Estados Partes podrán denunciar esta Convención después de la expiración de un plazo de cinco años a partir de la fecha de entrada en vigor de la misma y mediante un preaviso de un año, notificando al Secretario General de la Organización, quien debe informar a las otras partes.
2. Dicha denuncia no tendrá por efecto desligar al Estado parte interesado de las obligaciones contenidas en esta Convención en lo que concierne a todo hecho que, pudiendo constituir una violación de esas obligaciones, haya sido cumplido por él anteriormente a la fecha en la cual la denuncia produce efecto.

CAPITULO XI DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Sección 1. Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Artículo 79

Al entrar en vigor esta Convención, el Secretario General pedirá por escrito a cada Estado Miembro de la Organización que presente, dentro de un plazo de noventa días, sus candidatos para miembros de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de los candidatos presentados y la comunicará a los Estados miembros de la Organización al menos treinta días antes de la próxima Asamblea General.

Artículo 80

La elección de miembros de la Comisión se hará de entre los candidatos que figuren en la lista a que se refiere el artículo 79, por votación secreta de la Asamblea General y se declararán elegidos los candidatos que obtengan mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados miembros. Si para elegir a todos los miembros de la Comisión resultare necesario efectuar varias votaciones, se eliminará sucesivamente, en la forma que determine la Asamblea General, a los candidatos que reciban menor número de votos.

Sección 2. Corte Interamericana de Derechos Humanos

Artículo 81

Al entrar en vigor esta Convención, el Secretario General pedirá por escrito a cada Estado parte que presente, dentro de un plazo de noventa días, sus candidatos para jueces de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de los candidatos presentados y la comunicará a los Estados Partes por lo menos treinta días antes de la próxima Asamblea General.

Artículo 82

La elección de jueces de la Corte se hará de entre los candidatos que figuren en la lista a que se refiere el artículo 81, por votación secreta de los Estados Partes

en la Asamblea General y se declararán elegidos los candidatos que obtengan mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes. Si para elegir a todos los jueces de la Corte resultare necesario efectuar varias votaciones, se eliminarán sucesivamente, en la forma que determinen los Estados Partes, a los candidatos que reciban menor número de votos.

EN FE DE LO CUAL, los Plenipotenciarios infrascritos, cuyos plenos poderes fueron hallados de buena y debida forma, firman esta Convención, que se llamará “PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA”, en la ciudad de San José, Costa Rica, el veintidós de noviembre de mil novecientos sesenta y nueve.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES “PROTOCOLO DE SAN SALVADOR”

Preámbulo

Los Estados partes en la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”,

Reafirmando su propósito de consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos humanos esenciales del hombre;

Reconociendo que los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados americanos;

Considerando la estrecha relación que existe entre la vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales y la de los derechos civiles y políticos, por cuanto las diferentes categorías de derechos constituyen un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr su vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros;

Reconociendo los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación entre los Estados y de las relaciones internacionales;

Recordando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos;

Teniendo presente que si bien los derechos económicos, sociales y culturales fundamentales han sido reconocidos en anteriores instrumentos internacionales, tanto de ámbito universal como regional, resulta de gran importancia que éstos

sean reafirmados, desarrollados, perfeccionados y protegidos en función de consolidar en América, sobre la base del respeto integral a los derechos de la persona, el régimen democrático representativo de gobierno, así como el derecho de sus pueblos al desarrollo, a la libre determinación y a disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales, y considerando que la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que pueden someterse a la consideración de los Estados partes reunidos con ocasión de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos proyectos de protocolos adicionales a esa Convención con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades,

Han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Protocolo de San Salvador”:

Artículo 1

Obligación de Adoptar Medidas

Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente Protocolo.

Artículo 2

Obligación de Adoptar Disposiciones de Derecho Interno

Si el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo no estuviera ya garantizado por disposiciones legislativas o de otro carácter, los Estados partes se comprometen a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones de este Protocolo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos tales derechos.

Artículo 3

Obligación de no Discriminación

Los Estados partes en el presente Protocolo 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, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 4

No Admisión de Restricciones

No podrá restringirse o menoscabarse ninguno de los derechos reconocidos o vigentes en un Estado en virtud de su legislación interna o de convenciones internacionales, a pretexto de que el presente Protocolo no los reconoce o los reconoce en menor grado.

Artículo 5

Alcance de las Restricciones y Limitaciones

Los Estados partes sólo podrán establecer restricciones y limitaciones al goce y ejercicio de los derechos establecidos en el presente Protocolo mediante leyes promulgadas con el objeto de preservar el bienestar general dentro de una sociedad democrática, en la medida que no contradigan el propósito y razón de los mismos.

Artículo 6

Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.
2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación

técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7

Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e. la seguridad e higiene en el trabajo;
- f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 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 sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades 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 imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Artículo 9

Derecho a la Seguridad Social

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Artículo 10

Derecho a la Salud

1. Toda persona tiene derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

2. Con el fin de hacer efectivo el derecho a la salud los Estados partes se comprometen a reconocer la salud como un bien público y particularmente a adoptar las siguientes medidas para garantizar este derecho:

a. la atención primaria de la salud, entendiendo como tal la asistencia sanitaria esencial puesta al alcance de todos los individuos y familiares de la comunidad;

b. la extensión de los beneficios de los servicios de salud a todos los individuos sujetos a la jurisdicción del Estado;

c. la total inmunización contra las principales enfermedades infecciosas;

d. la prevención y el tratamiento de las enfermedades endémicas, profesionales y de otra índole;

e. la educación de la población sobre la prevención y tratamiento de los problemas de salud, y

f. la satisfacción de las necesidades de salud de los grupos de más alto riesgo y que por sus condiciones de pobreza sean más vulnerables.

Artículo 11

Derecho a un Medio Ambiente Sano

1. Toda persona tiene derecho a vivir en un medio ambiente sano y a contar con servicios públicos básicos.

2. Los Estados partes promoverán la protección, preservación y mejoramiento del medio ambiente.

Artículo 12

Derecho a la Alimentación

1. Toda persona tiene derecho a una nutrición adecuada que le asegure la posibilidad de gozar del más alto nivel de desarrollo físico, emocional e intelectual.

2. Con el objeto de hacer efectivo este derecho y a erradicar la desnutrición, los Estados partes se comprometen a perfeccionar los métodos de producción, aprovisionamiento y distribución de alimentos, para lo cual se comprometen a promover una mayor cooperación internacional en apoyo de las políticas nacionales sobre la materia.

Artículo 13

Derecho a la Educación

1. Toda persona tiene derecho a la educación.

2. Los Estados partes en el presente Protocolo convienen en que la educación deberá orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad y deberá fortalecer el respeto por los derechos humanos, el pluralismo ideológico, las libertades fundamentales, la justicia y la paz. Conviene, asimismo, en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad democrática y pluralista, lograr una subsistencia digna, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales, étnicos o religiosos y promover las actividades en favor del mantenimiento de la paz.

3. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que, con objeto de lograr el pleno ejercicio del derecho a la educación:

- 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. se deberá fomentar o intensificar, en la medida de lo posible, la educación básica para aquellas personas que no hayan recibido o terminado el ciclo completo de instrucción primaria;
 - e. se deberán establecer programas de enseñanza diferenciada para los minusválidos a fin de proporcionar una especial instrucción y formación a personas con impedimentos físicos o deficiencias mentales.
4. Conforme con la legislación interna de los Estados partes, los padres tendrán derecho a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos, siempre que ella se adecue a los principios enunciados precedentemente.
5. Nada de lo dispuesto en este Protocolo se interpretará como una restricción de la libertad de los particulares y entidades para establecer y dirigir instituciones de enseñanza, de acuerdo con la legislación interna de los Estados partes.

Artículo 14

Derecho a los Beneficios de la Cultura

1. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen el derecho de toda persona a:
- a. participar en la vida cultural y artística de la comunidad;
 - b. gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico;
 - 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 Protocolo deberán adoptar para asegurar el pleno ejercicio de este derecho figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia, la cultura y el arte.

3. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a respetar la indispensable libertad para la investigación científica y para la actividad creadora.
4. Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen los beneficios que se derivan del fomento y desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones científicas, artísticas y culturales, y en este sentido se comprometen a propiciar una mayor cooperación internacional sobre la materia.

Artículo 15

Derecho a la Constitución y Protección de la Familia

1. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado quien deberá velar por el mejoramiento de su situación moral y material.
2. Toda persona tiene derecho a constituir familia, el que ejercerá de acuerdo con las disposiciones de la correspondiente legislación interna.
3. Los Estados partes mediante el presente Protocolo se comprometen a brindar adecuada protección al grupo familiar y en especial a:
 - a. conceder atención y ayuda especiales a la madre antes y durante un lapso razonable después del parto;
 - b. garantizar a los niños una adecuada alimentación, tanto en la época de lactancia como durante la edad escolar;
 - c. adoptar medidas especiales de protección de los adolescentes a fin de garantizar la plena maduración de sus capacidades física, intelectual y moral;
 - d. ejecutar programas especiales de formación familiar a fin de contribuir a la creación de un ambiente estable y positivo en el cual los niños perciban y desarrollen los valores de comprensión, solidaridad, respeto y responsabilidad.

Artículo 16

Derecho de la Niñez

Todo niño sea cual fuere su filiación tiene derecho a las medidas de protección que su condición de menor requieren por parte de su familia, de la sociedad y del Estado. Todo niño tiene el derecho a crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres; salvo circunstancias excepcionales, reconocidas judicialmente, el niño de corta edad no debe ser separado de su madre. Todo niño tiene derecho a la educación gratuita y obligatoria, al menos en su fase elemental, y a continuar su formación en niveles más elevados del sistema educativo.

Artículo 17

Protección de los Ancianos

Toda persona tiene derecho a protección especial durante su ancianidad. En tal cometido, los Estados partes se comprometen a adoptar de manera progresiva las medidas necesarias a fin de llevar este derecho a la práctica y en particular a:

- a. proporcionar instalaciones adecuadas, así como alimentación y atención médica especializada a las personas de edad avanzada que carezcan de ella y no se encuentren en condiciones de proporcionársela por sí mismas;
- b. ejecutar programas laborales específicos destinados a conceder a los ancianos la posibilidad de realizar una actividad productiva adecuada a sus capacidades respetando su vocación o deseos;
- c. estimular la formación de organizaciones sociales destinadas a mejorar la calidad de vida de los ancianos.

Artículo 18

Protección de los Minusválidos

Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad. Con tal fin, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial a:

- a. ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso;
- b. proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de éstos;
- c. incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo;
- d. estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena.

Artículo 19

Medios de Protección

1. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a presentar, de conformidad con lo dispuesto por este artículo y por las correspondientes normas que al efecto deberá elaborar la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, informes periódicos respecto de las medidas progresivas que hayan adoptado para asegurar el debido respeto de los derechos consagrados en el mismo Protocolo.
2. Todos los informes serán presentados al Secretario General de la Organización de los Estados Americanos quien los transmitirá al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura, a fin de que los examinen conforme a lo dispuesto en el presente artículo. El Secretario General enviará copia de tales informes a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
3. El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos transmitirá también a los organismos especializados del sistema interamericano, de los cuales sean miembros los Estados partes en el presente Protocolo, copias de los informes enviados o de las partes pertinentes de éstos, en la medida en que tengan relación con materias que sean de la competencia de dichos organismos, conforme a sus instrumentos constitutivos.

4. Los organismos especializados del sistema interamericano podrán presentar al Consejo Interamericano Económico y Social y al Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura informes relativos al cumplimiento de las disposiciones del presente Protocolo, en el campo de sus actividades.
5. Los informes anuales que presenten a la Asamblea General el Consejo Interamericano Económico y Social y el Consejo Interamericano para la Educación, la Ciencia y la Cultura contendrán un resumen de la información recibida de los Estados partes en el presente Protocolo y de los organismos especializados acerca de las medidas progresivas adoptadas a fin de asegurar el respeto de los derechos reconocidos en el propio Protocolo y las recomendaciones de carácter general que al respecto se estimen pertinentes.
6. En el caso de que los derechos establecidos en el párrafo a) del artículo 8 y en el artículo 13 fuesen violados por una acción imputable directamente a un Estado parte del presente Protocolo, tal situación podría dar lugar, mediante la participación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, y cuando proceda de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a la aplicación del sistema de peticiones individuales regulado por los artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
7. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrá formular las observaciones y recomendaciones que considere pertinentes sobre la situación de los derechos económicos, sociales y culturales establecidos en el presente Protocolo en todos o en algunos de los Estados partes, las que podrá incluir en el Informe Anual a la Asamblea General o en un Informe Especial, según lo considere más apropiado.
8. Los Consejos y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en ejercicio de las funciones que se les confieren en el presente artículo tendrán en cuenta la naturaleza progresiva de la vigencia de los derechos objeto de protección por este Protocolo.

Artículo 20

Reservas

Los Estados partes podrán formular reservas sobre una o más disposiciones específicas del presente Protocolo al momento de aprobarlo, firmarlo, ratificarlo o adherir a él, siempre que no sean incompatibles con el objeto y el fin del Protocolo.

Artículo 21

Firma, Ratificación o Adhesión.

Entrada en Vigor

1. El presente Protocolo queda abierto a la firma y a la ratificación o adhesión de todo Estado parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.
2. La ratificación de este Protocolo o la adhesión al mismo se efectuará mediante el depósito de un instrumento de ratificación o de adhesión en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.
3. El Protocolo entrará en vigor tan pronto como once Estados hayan depositado sus respectivos instrumentos de ratificación o de adhesión.
4. El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de la entrada en vigor del Protocolo.

Artículo 22

Incorporación de otros Derechos y Ampliación de los Reconocidos

1. Cualquier Estado parte y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos podrán someter a la consideración de los Estados partes, reunidos con ocasión de la Asamblea General, propuestas de enmienda con el fin de incluir el reconocimiento de otros derechos y libertades, o bien otras destinadas a extender o ampliar los derechos y libertades reconocidos en este Protocolo.
2. Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que se haya depositado el respectivo instrumento de ratificación que corresponda al número de los dos tercios de los Estados partes en este Protocolo. En cuanto al resto de los Estados partes, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

INSTRUMENTOS DE CARÁCTER NACIONAL

MANDATO CONSTITUYENTE No. 2

(Registro Oficial Suplemento No. 261 del 28 de enero del 2008)

LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre de 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236, de 20 de diciembre de 2007, dispone: *“La Asamblea Constituyente representa a la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes.”*;

Que, el artículo 2, numeral 2 del referido Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente, dispone: *“En el ejercicio de sus poderes, la Asamblea Constituyente aprobará:...2. Mandatos Constituyentes: Decisiones y normas que expida la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo;”*;

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar los privilegios remunerativos y salariales, eliminando las distorsiones generadas por la existencia de remuneraciones diferenciadas que se pagan en algunas entidades públicas; y;

Que, algunas entidades del Estado o que se financian con recursos del sector público, a pretexto de su autonomía, han fijado remuneraciones mensuales y salarios que violentan el principio básico de: *“a igual trabajo, igual remuneración”*.

En uso de sus atribuciones y facultades, expide el siguiente:

MANDATO CONSTITUYENTE No. 2

Artículo 1.- Remuneración Máxima.- Se establece como Remuneración Mensual Unificada Máxima, el valor equivalente a veinticinco salarios básicos unificados del trabajador privado, para los dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, delegados o representantes a los cuerpos colegiados, miembros de la Fuerza Pública, servidores y trabajadores del sector público, tanto financiero como no financiero. No se considera parte de la Remuneración Mensual Unificada: el décimo tercero y décimo cuarto sueldos o remuneraciones, viáticos, movilizaciones y subsistencias, horas suplementarias y extraordinarias, subrogación de funciones

o encargos, compensación por residencia, el aporte patronal al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y los fondos de reserva.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- El presente Mandato será de aplicación inmediata y obligatoria en las siguientes entidades:

- a) Las instituciones, organismos, entidades dependientes, autónomas, y programas especiales, adscritos, desconcentrados y descentralizados, que son o forman parte de las Funciones: Ejecutiva, Legislativa y Judicial;
- b) Los organismos de control y regulación: Contraloría General del Estado, Procuraduría General del Estado, Ministerio Público, Comisión de Control Cívico de la Corrupción, Superintendencias, Consejo Nacional de Telecomunicaciones, Secretaría Nacional de Telecomunicaciones, Defensoría del Pueblo, Tribunal Supremo Electoral, Tribunales Electorales Provinciales, Servicio de Rentas Internas y Tribunal Constitucional. Consejo Nacional de Electricidad, Centro Nacional de Control de Energía y Consejo Nacional de Radio y Televisión;
- c) Las entidades que integran el régimen seccional autónomo, sus empresas, fundaciones, sociedades o entidades dependientes, autónomas, desconcentradas, descentralizadas o adscritas a ellos, y cuyo presupuesto se financie con el cincuenta por ciento (50%) o más, con recursos provenientes del Estado;
- d) Las entidades financieras públicas;
- e) Las entidades financieras que se encuentran en procesos de saneamiento o liquidación;
- f) El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS);
- g) Las Autoridades Portuarias y la Corporación Aduanera Ecuatoriana;
- h) Los organismos y entidades creados para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado;
- i) Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos;

- j) Las universidades y escuelas politécnicas públicas y, las entidades educativas públicas de cualquier nivel;
- k) La Fuerza Pública, que comprende las tres ramas de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional;
- l) La Comisión de Tránsito de la provincia del Guayas;
- m) Las empresas públicas y privadas cuyo capital o patrimonio esté integrado con el cincuenta por ciento (50%) o más de recursos públicos o a las entidades y organismos del sector público;
- n) Las personas jurídicas de derecho privado o sociedades mercantiles, cualquiera sea su finalidad, social, pública, lucro o utilidad, cuyo capital social, patrimonio o participación tributaria esté integrado con el cincuenta por ciento (50%) o más de recursos públicos;
- o) Organismos No Gubernamentales: sociedades civiles y fundaciones, con patrimonio, capital o financiamiento provenientes en el cincuenta por ciento (50%) o más del Estado;
- p) Los patrimonios autónomos, mercantiles con el cincuenta públicos; y, fondos de inversión o fideicomisos por ciento (50%) o más de recursos públicos; y,
- q) En general, las demás instituciones, organismos, entidades, unidades ejecutoras, programas y proyectos que se financian con el cincuenta por ciento (50%) o más con recursos del Estado.

Artículo 3.- Excepciones.- Se exceptúa de la aplicación del límite de la remuneración fijada en este Mandato a los funcionarios del servicio exterior, de la fuerza pública o de otras instituciones del Estado, que se encuentran, de manera permanente, cumpliendo funciones diplomáticas, consulares o de agregaduría en el exterior, en representación del Ecuador.

Se establece que las remuneraciones de dignatarios, magistrados, autoridades, funcionarios, personal que realiza actividades administrativas, servidores y trabajadores del sector público que trabajan en instituciones públicas y que viven en la provincia insular de Galápagos podrán incrementarse hasta el cien por ciento (100%) de dicha remuneración.

Artículo 4.- Remuneración adicional variable.- En el marco de sus atribuciones y solo por excepción, el Presidente de la República o los concejos cantonales o consejos provinciales, en el caso de los gobiernos seccionales autónomos, definirán los cargos en áreas estratégicas que pudieran recibir adicionalmente a la máxima remuneración fijada en el artículo 1 del presente Mandato, hasta un máximo de quince (15) salarios básicos unificados del trabajador privado por mes, siempre y cuando generen ingresos propios a partir de la producción y comercialización de bienes o servicios y cumplan las metas anuales de producción y recaudación.

Artículo 5.- Compensación por residencia.- Los funcionarios y servidores que tuvieran su domicilio habitual fuera de la ciudad en la cual deben prestar sus servicios y por tal motivo deban trasladar su residencia y domicilio a otra ciudad, tendrán derecho a una compensación económica para cubrir los gastos de vivienda por un monto máximo de hasta tres (3) salarios básicos unificados para los trabajadores en general del sector privado,

Artículo 6.- Prohibición de crear o restablecer otros complementos remunerativos.- Se prohíbe a todas las instituciones y entidades sujetas al presente Mandato Constituyente la creación o el restablecimiento de complementos remunerativos, bonificaciones y beneficios económicos adicionales, que sumados a los que componen la remuneración mensual unificada, asciendan a un total superior al límite fijado en el artículo 1.

Todas aquellas personas sujetas a este Mandato que a la fecha reciban bonificaciones, complementos y beneficios económicos adicionales, que sumadas a las que componen su remuneración mensual unificada, den un total superior al límite fijado en el artículo uno, deberán reducir este total al máximo fijado en el presente Mandato. En ninguna de las entidades sujetas a este Mandato se pagará utilidades a las autoridades, funcionarios o trabajadores.

Artículo 7.- Dietas.- Los dignatarios, magistrados y funcionarios de las entidades e instituciones establecidas en el artículo 2 de este Mandato, que fueren designados para integrar cuerpos colegiados en calidad de vocales, representantes o miembros, tendrán derecho a percibir dietas, las cuales no podrán exceder del cincuenta por ciento (50%) de un salario básico unificado para los trabajadores en general del sector privado, por sesión. Y en ningún caso, sumadas a su remuneración mensual unificada no podrá exceder del máximo establecido en el artículo 1.

Las personas que no percibieren ingresos mensuales permanentes del Estado y que fueren designados para integrar cuerpos colegiados en calidad de vocales, representantes o miembros, tendrán derecho a percibir dietas, las cuales no podrán exceder de un salario básico unificado para los trabajadores en general del sector privado, por sesión.

Los gobiernos seccionales autónomos se regirán para el cobro de dietas por sus correspondientes leyes orgánicas.

Artículo 8.- Liquidaciones e indemnizaciones.- El monto de la indemnización, por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación de los funcionarios, servidores públicos y personal docente del sector público, con excepción del perteneciente a las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, será de hasta siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total. Para el efecto, las instituciones del sector público establecerán, planificadamente, el número máximo de renunciaciones a ser tramitadas y financiadas en cada año debiendo, para ello realizar las programaciones presupuestarias correspondientes, en coordinación con el Ministerio de Finanzas, de ser el caso.

Las autoridades laborales velarán por el derecho a la estabilidad de los trabajadores. Salvo en el caso de despido intempestivo, las indemnizaciones por supresión de puesto o terminación de relaciones laborales del personal de las instituciones contempladas en el artículo 2 de este Mandato, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito y cualquier otro acuerdo bajo cualquier denominación, que estipule pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de cualquier tipo de relación individual de trabajo, será de siete (7) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio y hasta un monto máximo de doscientos diez (210) salarios mínimos básicos unificados del trabajador privado en total.

Todos los funcionarios, servidores públicos, personal docente trabajadores del sector público que se acojan a indemnizaciones o bonificaciones indicadas en el podrán reingresar al sector público, a excepción elección popular o aquellos de libre nombramiento.

Artículo 9.- Prohibición.- Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente, serán de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, éste no será

susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción judicial o administrativa.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá reconocer o declarar como derecho adquirido un ingreso mensual total que exceda los límites señalados en este Mandato Constituyente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Se dispone que hasta el veinte y nueve de febrero de dos mil ocho, todas las entidades señaladas en el artículo 2, se ajustarán a los principios de equidad establecidos por la SENRES, o por las autoridades reguladoras pertinentes. Las nuevas escalas de remuneraciones entrarán en vigencia a partir del primero de marzo de dos mil ocho.

No serán susceptibles de reducción las remuneraciones que a la fecha de expedición de este mandato, sean inferiores a la remuneración mensual unificada máxima establecida en el artículo 1 de este Mandato.

Segunda.- Para la aplicación de este Mandato en el caso de renunciaciones, éstas serán consideradas como tales únicamente desde la fecha de su aceptación por parte de la autoridad nominadora.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Notifíquese el contenido de este Mandato Constituyente al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los poderes constituidos y a los órganos de control. Se dispone su difusión para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

El presente Mandato entrará en vigencia en forma inmediata sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los veinte y cuatro días del mes de enero de dos mil ocho.

ALBERTO ACOSTA
Presidente de la Asamblea Constituyente
DR. FRANCISCO VERGARA O.
Secretario

MANDATO CONSTITUYENTE No. 4

(Registro Oficial Suplemento N°. 273 del 14 de febrero del 2008)

EL PLENO DE LA

ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Considerando:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre de 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 236 de 20 de diciembre de 2007, dispone: “La Asamblea Constituyente representa a la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente, dispone: “En el ejercicio de sus poderes, la Asamblea Constituyente aprobará:...2. Mandatos Constituyentes: Decisiones y normas que expida la Asamblea Constituyente para el ejercicio de sus plenos poderes. Estos mandatos tendrán efecto inmediato, sin perjuicio de su publicación en el órgano respectivo”;

Que, el Pleno de la Asamblea Constituyente, en sesión de 24 de enero de 2008, expidió el Mandato Constituyente No. 2, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 261 de 28 de enero del 2008;

Que, el Mandato Constituyente No. 2 no altera las normas ya existentes para el cálculo de liquidaciones e indemnizaciones, excepto en aquellas que excedan los montos máximos fijados en el artículo 8 del referido mandato;

Que, la contratación colectiva en las entidades detalladas en el artículo 2 del Mandato Constituyente No. 2, al ser un derecho de los trabajadores, no puede generar privilegios y abusos en el pago de indemnizaciones por terminación de las relaciones laborales, en cualquiera de sus formas, que atenten contra la igualdad de los ciudadanos ante la ley y comprometan los recursos públicos económicos del Estado, pertenecientes a todos los ecuatorianos, cuando asume la calidad de empleador;

Que, el establecimiento de límites o regulaciones generales en cuanto al pago de indemnizaciones por terminación de las relaciones laborales, bajo cualquier

modalidad, contemplados en los contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo en el sector público, financiero y no financiero, no significa atentar contra el derecho a la contratación colectiva, garantizado por la legislación nacional y convenios internacionales suscritos por el Ecuador; y,

En ejercicio de sus atribuciones y facultades, expide el siguiente:

MANDATO CONSTITUYENTE No. 4

Artículo 1.- El Estado garantiza la estabilidad de los trabajadores, la contratación colectiva y la organización sindical, en cumplimiento a los principios universales del derecho social que garantizan la igualdad de los ciudadanos frente al trabajo, evitando inequidades económicas y sociales.

Las indemnizaciones por despido intempestivo, del personal que trabaja en las instituciones señaladas en el artículo 2 del Mandato No. 2, aprobado por la Asamblea Constituyente el 24 de enero de 2008, acordadas en contratos colectivos, actas transaccionales, actas de finiquito o cualquier otra forma de acuerdo o bajo cualquier denominación, que estipule el pago de indemnizaciones, bonificaciones o contribuciones por terminación de relaciones individuales de trabajo, bajo la figura de despido intempestivo, no podrán ser superiores a trescientos (300) salarios básicos unificados del trabajador privado.

Ninguna autoridad, juez o tribunal podrá declarar como derecho adquirido, ni ordenar el pago, de una indemnización por terminación de relaciones laborales, bajo la figura de despido intempestivo por un monto superior al establecido en el inciso anterior.

Artículo 2.- Las disposiciones contenidas en el presente Mandato Constituyente serán de obligatorio cumplimiento, en tal virtud, éste no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo o cualquier otra acción administrativa.

Artículo 3.- Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan o contradigan al presente Mandato.

DISPOSICION FINAL

Única.- Notifíquese el contenido de este Mandato Constituyente al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control. Se dispone su difusión para conocimiento del pueblo ecuatoriano.

El presente Mandato entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y en el Registro Oficial.

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, Montecristi, provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los doce días del mes de febrero del 2008.

Alberto Acosta
PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE
Dr. Francisco Vergara O.
SECRETARIO

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

(Registro Oficial Suplemento No. 330 del 6 de mayo del 2008)

EL PLENO DE LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 1 del Reglamento de Funcionamiento de la Asamblea Constituyente de 11 de diciembre del 2007, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No 236 de 20 de los mismos mes y año, establece que: “la Asamblea Constituyente representa la soberanía popular que radica en el pueblo ecuatoriano, y que por su propia naturaleza está dotada de plenos poderes”;

Que, el artículo 2, numeral 2 del mismo Reglamento determina que la Asamblea Constituyente aprobará mandatos constituyentes, decisiones y normas, para el ejercicio de sus plenos poderes;

Que, la Asamblea Constituyente debe contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas;

Que, la legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y, por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;

Que, la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;

Que, las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;

Que, se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la

cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada en el Registro Oficial No 298 del 23 de junio del 2006, sin embargo de lo cual, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

Que, muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;

Que, la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;

Que, es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;

Que, en aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores; y,

En uso de sus atribuciones y facultades expide el siguiente:

MANDATO CONSTITUYENTE No. 8

Art. 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

Art. 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.

Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.

En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.

Art. 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por ésta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio.

Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se

pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual 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 sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia.

La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, 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, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura

jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos 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 y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA: Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

SEGUNDA: Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

TERCERA: Los profesores de establecimientos particulares de niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo, serán contratados mediante la modalidad de jornada parcial. El Ministerio de Trabajo y Empleo establecerá la respectiva Comisión

Sectorial para la fijación del sueldo o salario básico unificado de los trabajadores de este sector. Además, tendrán derecho a la protección integral del Código del Trabajo y percibirán sus remuneraciones aún en los períodos vacacionales.

CUARTA: Se garantiza la contratación colectiva de trabajo en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que se ajuste a los términos establecidos en los mandatos constituyentes y en las regulaciones del Ministerio del Trabajo y Empleo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Todos los contratos de intermediación laboral vigentes a la fecha de expedición del presente Mandato, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales.

A partir de la fecha de vigencia del presente Mandato, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, serán asumidos de manera directa por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad, con una relación que se registrará por las normas del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del presente Mandato, serán reintegrados a sus puestos de trabajo. El desacato de esta disposición será sancionado con el máximo de la multa establecida en el artículo 7 de este Mandato, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos

seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato. Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incursos en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado.

Los trabajadores de las actuales empresas tercerizadoras de servicios complementarios continuarán laborando en las mismas empresas bajo los términos y nuevas modalidades que se determinan en los artículos 3, 4, 5 y 6 del presente Mandato. Estas empresas deberán adecuar sus estatutos, contratos de trabajo con sus trabajadores, y contratos mercantiles con las correspondientes empresas usuarias, a la nueva modalidad antes indicada, en el plazo máximo de ciento veinte días contados a partir de la vigencia de este Mandato.

SEGUNDA: Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el código del trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato.

TERCERA: Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo de ciento ochenta días.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán empleadores y trabajadores, se hará de manera pública y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por dirigentes laborales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por retiro voluntario, entrega gratuita de productos y servicios de la empresa, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros a los que se refiere esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

CUARTA: La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

QUINTA: El presente Mandato Constituyente, será reglamentado por el Presidente de la República en el plazo de sesenta días.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Deróguese la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral y la de tercerización de servicios complementarios, publicada en el suplemento del Registro Oficial 298 de 23 de junio del 2006; los artículos 11 literal h), 14 literal g), 17 la frase “por horas” incisos sexto al decimotercero, 19 literal j), 41 inciso 2º y las palabras “o intermediarios” del artículo 100 de la Codificación del Código del Trabajo; 84 al 90 del capítulo denominado DE LAS REFORMAS AL CODIGO DEL TRABAJO DE LA LEY PARA LA TRANSFORMACION ECONOMICA

DEL ECUADOR, relativas a la contratación laboral por horas, publicada en el Registro Oficial No. 34 del 13 de marzo del 2000; la frase “tercerización o intermediación de servicios” de la disposición general primera y la disposición general cuarta de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; el artículo 18 de la Ley 97 de Turismo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial 733 del 27 de diciembre del 2002; los términos relativos a la tercerización e intermediación laboral de los numerales 2 y 9 del artículo 7 del Reglamento General a la Ley sobre Discapacidades; y, el Reglamento para la contratación laboral por horas, publicado en el Registro Oficial No. 547, de 18 de marzo del 2005; así como todas las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan o contradigan al presente Mandato.

SEGUNDA: Para un efectivo control y cumplimiento de las disposiciones del presente mandato, que consolide los derechos fundamentales de los trabajadores y la seguridad jurídica de los empleadores, el Ejecutivo fortalecerá la infraestructura organizacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo.

TERCERA: Este Mandato es de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no será susceptible de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno y entrará en vigencia en forma inmediata, sin perjuicio de su publicación en la Gaceta Constituyente y/o en el Registro Oficial.

Con el contenido de este Mandato Constituyente, notifíquese al Presidente Constitucional de la República, a los representantes de los Poderes Constituidos y a los Órganos de Control.

Se dispone su difusión nacional, para conocimiento del pueblo ecuatoriano.
VOTOS A FAVOR: 95

Dado y suscrito en el Centro Cívico “Ciudad Alfaro”, cantón Montecristi, Provincia de Manabí de la República del Ecuador, a los..., del mes de abril del 2008.

ALBERTO ACOSTA
Presidente de la Asamblea Nacional Constituyente

DR. FRANCISCO VERGARA O.
Secretario

REGLAMENTO AL MANDATO CONSTITUYENTE No. 8
(Registro Oficial Suplemento No. 353 del 5 de junio del 2008)

No 1121
Rafael Correa Delgado
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL
DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que la Asamblea Constituyente, mediante Mandato Constituyente número 8 resolvió eliminar la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, por ser formas de precarizar las relaciones laborales;

Que en el mismo mandato se estableció la posibilidad de celebrar contratos de actividades complementarias cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, y resulta necesario reglamentar esta forma de contratación;

Que la Disposición Transitoria Quinta del supradicho Mandato Constituyente dispuso que su reglamentación estaría a cargo del Presidente de la República; y,

En uso de las atribuciones conferidas por el Mandato Constituyente número 8,

Decreta:

Expídesse el presente **REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL MANDATO CONSTITUYENTE NUMERO 8 QUE SUPRIME LA TERCERIZACION DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS, LA INTERMEDIACION LABORAL Y LA CONTRATACION POR HORAS.**

CAPITULO I

PROHIBICION DE LA TERCERIZACION E INTERMEDIACION LABORAL

Art. 1.- Prohibición de la tercerización e intermediación laboral y sanción por violación.- En armonía con lo que establece el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 8, se prohíbe la tercerización de servicios complementarios

y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 298 del 23 de junio del 2006, ya derogada.

Con excepción de lo dispuesto en el artículo 3 del Mandato Constituyente No. 8 y en el Capítulo II “De la Contratación de Actividades Complementarias” de este reglamento, las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de las mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado. Esta sanción será impuesta por los directores regionales del trabajo en sus respectivas jurisdicciones. La empresa usuaria además, asumirá en forma estable e indefinida, bajo una relación laboral bilateral y directa a los trabajadores intermediados o tercerizados ilegalmente.

CAPITULO II

DE LA CONTRATACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Art. 2.- Definición de actividades complementarias.- Se denominan actividades complementarias, aquellas que realizan personas jurídicas constituidas de conformidad con la Ley de Compañías, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la empresa de actividad complementaria 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 y limpieza.

Se entenderá por vigilancia-seguridad fija, la que se presta a través de un puesto de seguridad fijo o por cualquier otro medio similar, con el objeto de brindar protección permanente a las personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles y valores en un lugar o área determinados; y, por vigilancia-seguridad móvil, la que se presta a través de puestos de seguridad móviles o guardias, con el objeto de brindar protección a personas, bienes y valores en sus desplazamientos.

Art. 3.- Contratación de actividades complementarias.- El personal de vigilancia, controles y filtros de seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos deberá ser contratado en relación directa y bilateral por las entidades

o administradores a cargo de los mismos, por cuanto esas actividades son propias y habituales en sus operaciones.

Los trabajadores a cargo de los servicios de alimentación de los hoteles, clínicas y hospitales tendrán relación laboral directa y bilateral con los empleadores de esas ramas, por ser también actividades propias y habituales de las mismas.

Las labores de desbroce, roce, mantenimiento de canales de riego, limpieza de bananeras, cañaverales y otra clase de plantaciones, y todas las similares que se desarrollan en las actividades agrícolas, bajo ningún concepto serán consideradas como actividades complementarias sino como propias y habituales de dicha rama productiva y por consiguiente todo el personal encargado de las mismas deberá ser contratado en forma directa y bilateral.

De igual manera, todos los trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques no podrán ser catalogados como actividades complementarias sino como labores cuya contratación de personal deberá realizarse de modo directo y bilateral.

Art. 4.- Autorización.- El Ministerio de Trabajo y Empleo autorizará el funcionamiento de las empresas que se constituyan con el objeto único y exclusivo de dedicarse a la realización de actividades complementarias, 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 dedicadas a actividades complementarias, sin perjuicio de las atribuciones de la Superintendencia de Compañías.

La autorización para la realización de actividades complementarias, con vigencia en todo el territorio nacional, tendrá validez de dos años 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 el Mandato Constituyente No. 8 y en este reglamento.

Art. 5.- Requisitos para la autorización.- Para obtener la autorización de funcionamiento, las empresas que realizan actividades complementarias, 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 o reforma de los estatutos de la compañía, debidamente inscrita y registrada en la forma prevista en la ley y cuyo objeto social será exclusivamente la realización de actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería o limpieza; y, acreditar un capital social mínimo de diez mil dólares, pagado en numerario. El objeto social de la compañía podrá abarcar una o varias de las antes indicadas actividades complementarias;
- c) Entregar copia notariada 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) Contar con infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera que garantice cumplir eficazmente con las obligaciones que asume dentro de su objeto social, lo que deberá ser acreditado por el Ministerio de Trabajo y Empleo. 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. 6.- Contratos.- La realización de actividades complementarias requerirá de la suscripción de dos clases de contratos:

- a) Un contrato mercantil de actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, en el cual se establecerá expresamente las actividades complementarias del proceso productivo, que se desarrollarán mediante esta contratación. En el referido contrato deberá constar de manera precisa la remuneración que percibirá cada trabajador de la contratista, laborando jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales; y,
- b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

Art. 7.- Remuneraciones mínimas.- Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o a los sueldos y salarios mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

El Ministerio de Trabajo y Empleo, en el plazo máximo de 90 días tramitará a través de las comisiones sectoriales respectivas, la actualización y fijación de las remuneraciones sectoriales de las actividades complementarias de vigilancia-seguridad, alimentación, mensajería y limpieza.

Para los efectos de la estabilidad de los trabajadores respecto de las compañías que realizan actividades complementarias, se estará a lo establecido en la ley.

Art. 8.- 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 realiza la actividad complementaria, será responsable solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales.

Art. 9.- Pago de utilidades.- Los trabajadores de las empresas contratistas de actividades complementarias de acuerdo con su tiempo anual de servicios, participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas contratantes en cuyo provecho se prestó el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá éstas.

Las empresas usuarias contratantes y las contratistas que realizan actividades complementarias, junto a la declaración de utilidades en el formulario de especie valorada, deberán presentar una copia de sus declaraciones del impuesto a la renta, en función de las cuales, el Ministerio de Trabajo y Empleo verificará que empresa generó mayores utilidades.

Art. 10.- Prohibiciones y obligaciones para las empresas que realizan actividades complementarias.- Se prohíbe cualquier cobro al trabajador y se considerará renuncia de derechos del trabajador y acarreará nulidad todo pacto y toda cláusula o estipulación que le obligue a pagar a la empresa que realiza actividades complementarias o a la usuaria, cantidades, honorarios o estipendios a título de gasto o en concepto de pago por reclutamiento, selección, capacitación, formación o contratación, cualquiera que sea su denominación.

Art. 11.- Infracciones de las empresas que realizan actividades complementarias y sanciones.- El Ministerio de Trabajo expedirá las regulaciones sobre la gradación de las sanciones a las infracciones a las disposiciones del Mandato No. 8 emitido por la Asamblea Constituyente del Ecuador el día 1 de mayo de 2008.

Art. 12.- Obligaciones de las empresas contratantes.- La contratante y contratista de actividades complementarias, están en la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos derivados del desempeño de su trabajo, así como suministrar los medios e instrumentos de protección y prevención respecto de aquellos.

Art. 13.- Infracciones de la empresa contratante y sanciones.- Se prohíbe contratar a empresas de actividades complementarias, que no cuenten con la respectiva autorización de funcionamiento otorgada por el Ministerio de Trabajo y Empleo.

El Ministerio de Trabajo y Empleo entregará a las empresas que realizan actividades complementarias, los certificados que acrediten la vigencia de dicha autorización, documento que será incorporado como habilitante para la celebración de los contratos mercantiles.

El Ministerio de Trabajo y Empleo publicará mensualmente a través de sus medios de comunicación virtuales y periódicamente en el Registro Oficial, la lista de las empresas de actividades complementarias cuyas autorizaciones de funcionamiento se encuentren vigentes.

A las usuarias del sector privado y a los funcionarios del sector público que contraten a una persona jurídica, con pleno conocimiento que ésta no se encuentra autorizada para el ejercicio de actividades complementarias, se le impondrá una multa de diez (10) remuneraciones básicas mínimas unificadas.

Estas sanciones serán impuestas por los directores regionales de trabajo e incorporadas al registro previsto en penúltimo inciso del artículo 14 de este reglamento.

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 documentación e informe respectivo, que permitan al Director Regional de Trabajo de su jurisdicción, imponer las correspondientes sanciones.

Cuando se presume la existencia de vinculación entre las usuarias y las empresas contratistas de actividades complementarias en los términos del primer inciso del artículo 6 del mandato, 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 establecerá la vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determinen que la usuaria y la compañía que realiza actividades complementarias, sus socios o accionistas, comparten intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

Art. 14.- Fondo de Reserva.- Para el pago del Fondo de Reserva de los trabajadores, las empresas que realizan actividades complementarias se sujetarán a lo previsto en el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

CAPITULO III DE LA CONTRATACION CIVIL DE SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS

Art. 15.- Contratación en el sector estratégico público.- Las empresas del sector estratégico público, de hidrocarburos, telecomunicaciones, electricidad, minero, de aeropuertos y puertos marítimos, podrán contratar civilmente servicios técnicos especializados que requieran para sus procesos. Los trabajadores de las empresas de servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.

La contratista de servicios técnicos especializados contará con sus propios equipos y maquinarias para la prestación de tales servicios.

No habrá responsabilidad solidaria de las empresas del sector estratégico público que contraten estos servicios técnicos especializados.

Art. 16.- Contratación civil de servicios técnicos especializados.- Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la empresa usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales o jurídicas en sus particulares instalaciones, con su propio personal, las que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los contratistas prestadores de servicios técnicos

especializados y sus trabajadores, sin que haya responsabilidad solidaria por parte de la usuaria, salvo el caso de que exista vinculación en los términos señalados en el artículo 13 de este reglamento.

Se prohíbe vincular en esta forma de contratación civil a los denominados contratos de “servicio prestado”, de “prestación de servicios” o de “servicios profesionales” que varios empleadores han venido utilizando para encubrir relaciones de trabajo, perjudicando al trabajador, simulando una relación contractual de carácter civil, con la exigencia de que éste presente facturas para el pago de supuestos “honorarios”, cuando en realidad dicha relación corresponde al ámbito jurídico laboral, esto es, al Código del Trabajo, por reunir los tres elementos que integran y definen al contrato de trabajo: a) prestación de servicios lícitos y personales; b) relación de dependencia o subordinación jurídica que implica horario de trabajo y acatamiento de las órdenes del empleador; y, c) remuneración.

Art. 17.- Copias de contratos civiles de prestación de servicios especializados.-

Copias certificadas de los contratos civiles de prestación de servicios especializados, celebrados con el sector estratégico público y demás entidades y empresas de los sectores público y privado, a que se refieren los artículos 15 y 16 de este capítulo, serán enviados al Ministerio de Trabajo y Empleo para fines de registro y control, en las unidades que deben organizar las direcciones regionales de trabajo.

CAPITULO IV

PROHIBICION DE LA CONTRATACION LABORAL POR HORAS. CONTRATACION A TRAVES DE JORNADAS PARCIALES

Art. 18.- Contratación de trabajadores, a través de jornadas parciales.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá establecer inmediatamente la normativa para el régimen de aportaciones mensuales proporcionales correspondiente a estos contratos de jornada parcial.

El trabajador que a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8 se encontraba laborando bajo jornada completa, en ningún caso podrá ser cambiado a la modalidad de jornada parcial.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- El Ministerio de Trabajo y Empleo en el plazo máximo de 90 días contados a partir del primero de mayo del 2008, conformará la respectiva comisión sectorial para la fijación de los sueldos o salarios básicos mínimos sectoriales de los profesores de establecimientos particulares de los niveles pre primario, primario, medio y superior, que no laboren jornadas completas diarias o semanales de trabajo.

Los profesores de muy alto nivel de especialización que fueren llamados a los centros de educación superior para dictar talleres, seminarios y cursos que no impliquen una actividad docente de carácter permanente y quienes ejerzan la docencia hasta por un máximo de veinticuatro horas mensuales bajo carga horaria flexible y mediante cobro de honorarios, podrán ser contratados como profesionales sin relación de dependencia, conforme lo establece el artículo 58 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

SEGUNDA.- En las actividades complementarias de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria, las empresas contratistas autorizadas para realizar las actividades solo podrán rotar al trabajador hasta en tres empresas usuarias dentro de un mismo año, según la naturaleza y características de cada actividad.

La responsabilidad patronal solidaria operará entre la empresa contratista y la empresa contratante de dichas actividades complementarias solo en relación al período en que el trabajador haya brindado sus servicios en la usuaria contratante.

Las empresas que se dediquen a la actividad de mensajería para múltiples clientes en forma diaria y permanente, en recepción de correspondencia y encomiendas, no serán consideradas como contratistas de actividades complementarias sino como prestadoras de servicios técnicos especializados según lo previsto en el artículo 17 de este reglamento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Todos los contratos de intermediación laboral celebrados entre intermediarias y usuarias, vigentes a la fecha de expedición del Mandato Constituyente No. 8, esto es al 30 de abril del 2008, se declaran concluidos, sin derecho a ningún tipo de indemnización ni reclamo de ninguna naturaleza a la

usuaria, por parte de las empresas que venían operando como intermediarias laborales, las que deberán celebrar actas de finiquito con los trabajadores para el pago de la parte proporcional de remuneraciones adicionales y vacaciones, sin perjuicio del pago de aportes y fondos de reserva al IESS hasta el 30 de abril del 2008.

Las empresas que venían operando como intermediarias laborales, hasta el 30 de abril del 2008, con apego a las normas legales que regulaban la intermediación laboral, podrán acogerse a un proceso de reconversión para operar como agencias colocadoras de empleos, consultoras en selección de personal o en materia de capacitación, o en cualquier giro o negocio permitido por la ley.

SEGUNDA.- A partir del 1 de mayo del 2008, fecha de vigencia del Mandato Constituyente No. 8, los trabajadores intermediados cuya prestación de servicios se rigió por la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se reguló la actividad de intermediación laboral, y de tercerización de servicios complementarios, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 298 de 23 de junio del 2006, que hubieren celebrado con las respectivas intermediarias contratos de trabajo a plazo fijo, a tiempo indefinido o de temporada, serán asumidos de manera directa y obligatoria por las empresas del sector privado que contrataron con las intermediarias laborales, empresas usuarias que en lo sucesivo serán consideradas para todos los efectos como empleadoras directas de dichos trabajadores, quienes gozarán de un año mínimo de estabilidad especial, con una relación que se regirá por las normas del Código del Trabajo, en especial con lo que dispone el artículo 171 de dicho cuerpo legal.

Esta garantía especial de estabilidad dará derecho al trabajador, en caso de despido intempestivo o desahucio, al pago de todas las remuneraciones mensuales que faltaren para completar el año, incluidas las remuneraciones adicionales, sin perjuicio de las demás indemnizaciones contempladas en la ley.

Los contratos de temporada contemplados en el artículo 17 del Código del Trabajo, surtirán los efectos y obligaciones con respecto a las empresas usuarias, las mismas que asumirán los contratos que se encontraban vigentes al 30 de abril del 2008 y estarán obligados a garantizar la estabilidad expresada en la indicada disposición legal.

De la aplicación de las regulaciones anteriores, se exceptúan aquellos contratos de trabajo eventuales, ocasionales y de obra cierta que se hubieren suscrito y registrado con anterioridad a la vigencia del Mandato Constituyente No. 8, los mismos que concluirán en la forma prevista en la ley y en los indicados contratos.

También se exceptúan aquellos contratos a los que se refiere los artículos 169 numeral 3 y 170 del Código del Trabajo, los que concluirán en la forma establecida en dichas disposiciones.

Las empresas usuarias del sector privado en su condición de sucesoras, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo asumen la responsabilidad patronal, por lo que estarán obligadas a cumplir los contratos de trabajo de la intermediaria laboral antecesora, reconociéndose expresamente el tiempo de servicios prestados a través de dicha intermediaria, en su relación con la usuaria.

Para justificar el cumplimiento de estas disposiciones y regulaciones, las empresas usuarias deberán comunicar el particular en forma inmediata y obligatoria al Ministerio de Trabajo y Empleo, adjuntando copias del contrato mercantil de intermediación laboral que estuvo vigente antes de la expedición del mandato, de las planillas de aportes al IESS del mes de abril del 2008 de los trabajadores que estuvieron intermediados, y de los correspondientes avisos de entrada en las empresas usuarias, desde el 1 de mayo del 2008.

Los trabajadores intermediados que hayan sido despedidos a partir del primero de marzo del 2008, con motivo de la tramitación del Mandato Constituyente No. 8, bajo cualquier mecanismo incluso con la terminación anticipada del contrato mercantil de intermediación laboral, serán reintegrados a sus puestos de trabajo en la empresa usuaria en la que realizaban sus labores. El desacato de esta disposición será sancionado con multa de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que no sea reintegrado y cuyo monto será entregado a éste, una vez que se efectúe la respectiva recaudación por parte del Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de los mecanismos legales pertinentes, sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en los artículos 185 y 188 del Código del Trabajo y de los valores que corresponden al año de estabilidad.

Los trabajadores intermediados también serán asumidos de manera directa a partir del 1 de mayo del 2008 por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, siempre y cuando hayan prestado sus servicios por más de 180 días con anterioridad a la aprobación del mandato a través de la respectiva intermediaria laboral.

Exclusivamente los obreros se incorporarán a los beneficios de la contratación colectiva a partir del segundo año de relación laboral directa, luego que sean revisados los excesos de la contratación colectiva.

Los trabajadores asumidos gozarán de un año mínimo de garantía de estabilidad, en los términos contemplados en los incisos primero y segundo de esta disposición transitoria.

No serán incorporados los trabajadores que se hallen incursos en el artículo 53 de la Ley de Modernización del Estado, que se refiere a la compensación percibida por los servidores, trabajadores y funcionarios que no son de libre remoción del sector público, y que dentro de los procesos de modernización se separaron voluntariamente bajo el mecanismo de compra de renunciias.

TERCERA.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo, en un plazo de ciento ochenta días, contados a partir del primero de mayo del 2008.

Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes de orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público.

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán los representantes de empleadores y trabajadores, se hará de manera pública en el plazo de ciento ochenta días, contados desde la fecha de la vigencia del Mandato Constituyente No. 8, y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la

entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

El Ministro de Trabajo y Empleo dictará las regulaciones y procedimientos para la revisión de los contratos colectivos de trabajo en referencia. Las máximas autoridades de las diversas instituciones del sector público y privado encargadas de cumplir esta disposición, serán personal y civilmente responsables de su cumplimiento.

Las cláusulas de los contratos colectivos que no se ajusten a los parámetros y restricciones que se indican en esta disposición transitoria y que contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, son nulas de pleno derecho.

Los jueces, tribunales y las autoridades administrativas vigilarán el cumplimiento de esta disposición.

CUARTA.- La Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social-laboral, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo de todas las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, los cuales no podrán ser modificados.

QUINTA.- Se faculta al Ministro de Trabajo y Empleo para que en coordinación con la SENPLADES, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES- y el Ministerio de Finanzas, proceda a fortalecer la estructura operacional, administrativa y financiera del Ministerio de Trabajo y Empleo para lo cual deberán crearse: La Subsecretaría de Planificación, otras subsecretarías de trabajo y empleo, y las direcciones regionales de trabajo e inspectorías provinciales integrales de trabajo que sean necesarias, en función de la nueva zonificación administrativa y de acuerdo con las exigencias que demanden las áreas de mayor desarrollo productivo-empresarial y laboral del país.

Los inspectores de trabajo ejercerán funciones integrales y bajo esa denominación tendrán los siguientes deberes y atribuciones: control y verificación general de las relaciones obrero-patronales; inspección y control a las empresas para verificar el cumplimiento del Mandato No. 8 y de este reglamento, en especial de las referidas a los derechos de los trabajadores de las empresas que realizan actividades complementarias; control y verificación de las remuneraciones básicas mínimas y sectoriales, y las demás establecidas en la ley.

DISPOSICIÓN FINAL.- De la ejecución del presente decreto ejecutivo que entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, encárguese el Ministro de Trabajo y Empleo.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito a 3 de junio del 2008.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.

Es fiel copia del original.- Lo certifico.

f.) Pedro Solines Chacón, Subsecretario General de la Administración Pública.

ACUERDO MINISTERIAL 00080
Acuerdo Ministerial N.º 00080
(Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008)

Acuerda:

Expedir las siguientes regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere el considerando de este acuerdo:

Art. 1.- La dirección y coordinación de los procesos de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, a los que se refieren las disposiciones transitorias terceras del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008 y del reglamento para la aplicación de dicho mandato, de 5 de junio del mismo año, estará a cargo de las siguientes comisiones:

Para la jurisdicción de la Sierra y Amazonía: Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Quito y Director Técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica.

Para la jurisdicción del Litoral y Galápagos: Subsecretario del Litoral y Galápagos, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Guayaquil y Coordinador de Asesoría Jurídica.

Actuará como Secretario de estas comisiones, el funcionario abogado que designe el respectivo Subsecretario de Trabajo y Empleo.

Para el cumplimiento de sus labores, las antedichas comisiones bajo su responsabilidad, podrán designar subcomisiones de revisión que estarán integradas por funcionarios y asesores del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 2.- Las labores de las comisiones y subcomisiones de revisión serán supervisadas por el Viceministro de Trabajo y Empleo, quien informará en forma permanente al Ministro de Trabajo y Empleo del avance y resultados del proceso de revisión.

Art. 3.- El Ministerio de Trabajo y Empleo designará funcionarios abogados para que previo a la labor de revisión de las comisiones y subcomisiones efectúen un análisis de los contratos colectivos de trabajo y establezcan los casos y las cláusulas en las que se han consagrado los privilegios y excesos a los que se refiere

el inciso tercero de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8 y el inciso tercero de la disposición transitoria tercera del reglamento para la aplicación del referido mandato.

Una vez efectuadas dichas revisiones previas, las comisiones iniciarán sus actividades, con la elaboración inmediata de un cronograma de revisión de los contratos colectivos de trabajo vigentes en las entidades e instituciones a las que se refiere este acuerdo.

Art. 4.- En el proceso de revisión que será público, participarán tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores, cuya acreditación se efectuará ante el Secretario de la comisión.

El mencionado proceso se efectuará en el lugar, día y hora que la comisión señale en la convocatoria.

Concluido el proceso de revisión de un contrato colectivo de trabajo, el Secretario de la comisión levantará y suscribirá con el Presidente la correspondiente acta de revisión, que como Adéndum pasará a formar parte del contrato colectivo de trabajo.

Art. 5.- Los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes ajustarán las cláusulas pactadas a las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes No. 2 y 4, respecto a cuantías y límites máximos de remuneraciones e indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por despido intempestivo.

Art. 6.- El ámbito de protección y amparo de la contratación colectiva no variará de lo que al respecto establece la actual Constitución Política de la República y los mismos contratos colectivos, salvo en lo relativo a las personas que desempeñan o ejercen cargos directivos, ejecutivos y en general de representación y dirección, a quienes expresamente se excluye en el Mandato Constituyente No. 8.

Art. 7.- En el proceso de revisión se respetará la estabilidad, las estipulaciones sobre ambiente laboral y todas las demás cláusulas que normalmente forman parte de los contratos colectivos y que no contienen abusos, excesos y privilegios, que atenten contra el interés general.

Art. 8.- En este proceso se determinarán todas las cláusulas en las que se consagren excesos y privilegios, tales como: Transferencia y transmisión de

cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, constituciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

De conformidad con lo establecido en el inciso cuarto de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8, estas cláusulas son nulas de pleno derecho, no tienen ninguna validez jurídica y eficacia, y por lo mismo se encuentran suprimidas por efecto de la nulidad declarada.

Art. 9.- De conformidad con lo establecido en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, las disposiciones y regulaciones del presente acuerdo, así como las que se generen en el proceso de revisión, son de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no son susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno.

Art. 10.- El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, D.M., 8 de julio del 2008.

f) Abg. Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo.

ACUERDO MINISTERIAL 000155A
Acuerdo Ministerial N.º 00155A
(Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008)

Acuerda:

Dictar las siguientes normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008:

1. Las presentes normas de procedimiento aplicables al proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector público, serán conocidas por los participantes al iniciarse la sesión del organismo encargado de llevar a cabo esta tarea.
2. Jurídicamente el proceso de revisión constituye el acto de someter una cosa a nuevo examen, para corregirla, enmendarla o repararla. En consecuencia, el presente proceso de revisión a cargo de la comisión, establece que desde el punto de vista procesal, las cláusulas del contrato colectivo pueden ser declaradas, nulas de pleno derecho, modificadas parcialmente o totalmente en ejercicio de la facultad discrecional que tiene este organismo al amparo de las disposiciones del Mandato Constituyente No. 8, su reglamento de aplicación y el Acuerdo Ministerial No. 00080.
3. En el proceso de revisión, las partes (empleadores y trabajadores) podrán intervenir a través de un portavoz que será designado al iniciarse la sesión donde se procederá a la revisión del contrato colectivo; lo cual constará en el acta y lo que permitirá a dicho representante emitir criterios, opiniones y planteamientos tendientes a un mejor enfoque de la actividad de revisión de la comisión; aclarándose que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión de las cláusulas del contrato colectivo.
4. De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento.

5. Las partes intervinientes en el proceso de revisión serán convocadas mediante notificación elaborada y suscrita por la Presidencia de la comisión, la cual les convocará señalando el día y hora de su concurrencia con esta finalidad.
6. La parte empleadora al recibir la notificación de la Presidencia de la COMISIÓN DE REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO, deberá remitir de manera obligatoria en el término de 24 horas, en medio magnético el contrato colectivo sujeto a revisión y el cual será entregado en la Secretaría de dicho organismo, edificio del Ministerio de Trabajo y Empleo, piso 12.
7. Si en el día y hora señalados para el proceso de revisión una de las partes (representantes de la empresa del sector público o de la organización laboral de los trabajadores) no compareciere, se sentará razón del hecho al iniciar la sesión de revisión y se continuará con la parte que sí ha comparecido. Si ambas partes no comparecen, se sentará razón igualmente del hecho y se procederá a la revisión del contrato colectivo de acuerdo al procedimiento que se señala en forma posterior.
8. El proceso de revisión del contrato colectivo se iniciará con la presentación de la documentación que acredita la designación de los representantes de las partes empleadora y trabajadores, incorporándose como documentos habilitantes al acta; en caso de no hacerlo, se concederá el término de 72 horas a fin de que legitimen su intervención, y que se incorporarán al acta. Si dicha legitimación no se efectúa por alguna de las partes, el acta de la sesión del proceso de revisión se constituye en la legitimación de su representación y comparecencia a este proceso.
9. Una vez que dichas representaciones hayan sido acreditadas o legitimadas posteriormente, se entregará a los participantes una carpeta con la documentación legal aplicable al proceso.
10. Entregados dichos documentos, el Presidente de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos del Sector Público declarará instalada la sesión y dispondrá que el señor Secretario dé lectura en primer término a las normas de procedimiento sobre el proceso de revisión del contrato colectivo y que constarán en el acta respectiva.
11. El proceso de revisión se iniciará con la elaboración del acta en proceso y continuará con la lectura de todas y cada una de las cláusulas del contrato

colectivo sujeto a revisión, contenido que podrá ser anulado en su totalidad o modificado de acuerdo al criterio de la comisión en caso de establecerse excesos y privilegios; independientemente de la aplicación de las normas ya existentes que constan en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8; reglamento de aplicación de este último y Acuerdo Ministerial No. 00080.

12. Una vez terminada la lectura de la cláusula en revisión, el Presidente de la comisión pondrá en conocimiento de las partes si dicha cláusula es nula de pleno derecho y, por lo tanto inexistente, antecedente por el cual se produce su ajuste automático y por lo tanto ya no formará parte del contrato colectivo.

13. Si el contenido de la cláusula tiene que ser modificado se procederá a modificarla, y se constituye en parte del contrato colectivo.

14. El procedimiento establecido en los numerales 4 y 5 continuará hasta finalizar la revisión del contrato.

15. El proceso de revisión siendo facultad privativa de la comisión no permite a los participantes negociar o impugnar la nulidad o modificación de las cláusulas del contrato colectivo. No obstante de aquello, las partes pueden participar con opiniones o criterios que permitan a la comisión tener un mejor análisis durante el proceso de revisión.

16. El proceso de revisión constará en un acta cuya elaboración se iniciará conjuntamente con el proceso de revisión, la cual será suscrita por los participantes y pasará a constituir documento habilitante. La codificación del contrato colectivo revisado, en el cual ya no constarán las cláusulas declaradas nulas de pleno derecho y sí, las cláusulas modificadas en su contenido, de acuerdo al criterio de la comisión revisora y los aportes que hubieren realizado los participantes, empleador y trabajadores; se aclara que estos aportes no obligan a la comisión, la cual tiene la facultad discrecional de considerarlos o no.

17. Si una de las partes participantes abandona la sesión en la que se realiza el proceso de revisión del contrato colectivo, se entenderá dicha actitud como una aceptación tácita al trabajo de la comisión revisora. La Secretaría de la comisión revisora, sentará razón del hecho; luego de lo cual, la Presidencia dispondrá que se continúe con el proceso de revisión.

18. El acta del proceso de revisión con toda su documentación habilitante será elaborado en original y cinco copias de igual tenor y contenido, las cuales serán

suscritas por todos los integrantes de la comisión revisora, los representantes de la parte empleadora y trabajadora. Si no hicieren se dejará constancia del particular en el acta, dando fe de la validez del documento el Secretario de la comisión.

19. Una vez concluido el proceso de revisión del contrato Colectivo y suscrita el acta, la Secretaría del organismo por trámite separado procederá a la codificación de las cláusulas revisadas, que también deberá ser verificada por el Presidente de la comisión bajo su responsabilidad, codificación que se constituye en el instrumento jurídico que en adelante regula la aplicación de la contratación colectiva vigente entre las partes y que como adéndum, pasará a formar parte del respectivo contrato colectivo de trabajo.

20. Sin embargo de aquello, la revisión del contrato colectivo surtirá efectos legales y sus cláusulas son de cumplimiento obligatorio para las partes desde el momento en que se suscriba el acta de revisión cuya copia debidamente legalizada por el Secretario de la comisión, será entregada a las partes al concluir el proceso de revisión del contrato colectivo.

21. Este documento será remitido oficialmente a la respectiva Dirección Regional del Trabajo por parte del Secretario de la comisión.

El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, D.M., 2 de octubre del 2008.

f.) Ab. Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo”

DECRETO EJECUTIVO 1701
Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009
(Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009)

Decreta:

Art. 1.- La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

1.1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y por ende a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES.

1.2. De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.

1.2.3 Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador.

1.2.4 Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados.

1.2.5 Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.

1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo. Se reconocerá únicamente los beneficios económicos que se estipulen en el caso de renuncia para acogerse a la jubilación por vejez del IESS, siempre que el valor no sobrepase el límite establecido en el Mandato Constituyente No. 2.

1.2.7 Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere la entidad o empresa.

1.2.9 Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

1.2.11 Permisos sindicales a tiempo completo, permanentes y remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen, de hasta diez días al mes, que no serán acumulables y con la aclaración que siendo una facultad discrecional de la parte empleadora del sector público, estos permisos se regularán y concederán siempre y cuando no afecten sus actividades.

1.2.12 Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

1.2.13 Pagos no justificados por subsidios y compensaciones sociales.

1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

1.2.15 Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias. Se reconocerán jornadas inferiores a ocho horas diarias, solo en el caso de estar contempladas en tratados internacionales, leyes especiales y normas contenidas en los reglamentos del IEES sobre seguridad, salud y riesgos del trabajo, tales como: trabajo en laboratorio de rayos X, subsuelo, ascensores y operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones.

1.2.16 Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley.

1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por la SENRES, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) y el inciso final de la Disposición General Tercera de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Los incrementos salariales se sujetarán a las resoluciones que para el efecto dicte la SENRES, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas. Deberá aplicarse el principio de imputabilidad de los incrementos de la SENRES a los acordados en la contratación colectiva.

1.2.18 Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada. En aplicación de lo que dispone el Art. 104 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza, los cuales por haberse venido cancelando como parte de la remuneración mensual y una vez incorporados a esta, quedan extinguidos, por lo que no podrán restablecerse nuevamente.

1.2.19 Pago de gratificaciones, bonificaciones y entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios institucionales, sindicales y por días del trabajador.

1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud.

1.2.21 Injerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales.

Art. 2.- La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.

En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los mandatos constituyentes números 2, 4, 8, su reglamento de aplicación, este decreto y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo y siempre que estos derechos hayan sido adquiridos legalmente.

Art. 3.- A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.

Art. 4.- En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

Art. 5.- El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, conflictos colectivos de trabajo y sentencias de los tribunales de Conciliación y Arbitraje y Superior de Conciliación y Arbitraje referente a contratación colectiva, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las autoridades nominadoras, por medio de las unidades de Administración de Recursos Humanos, en el término de 45 días contados a partir de la fecha de promulgación en el Registro Oficial del presente decreto, remitirán a la SENRES, las listas del personal, con las responsabilidades y actividades que

desempeñan en cada una de las instituciones. La SENRES, posterior a dicho término, en el plazo de 90 días, procederá a calificar a las obreras y obreros, sujetos al Código del Trabajo y a la contratación colectiva de trabajo, de ser el caso.

SEGUNDA.- La SENRES, de conformidad con la planificación señalada en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, establecerá los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, a efectos de que tengan una adecuada compensación por sus años de servicio.

DISPOSICIÓN FINAL

De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los señores ministros de Trabajo y Empleo y de Finanzas y el Secretario Nacional Técnico de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, en lo que les corresponda.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 30 de abril del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.

Abg. Antonio Gagliardo Valarezo
MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO

DECRETO EJECUTIVO 225

Publicado el 4 de Febrero del 2010 en el Registro Oficial Nro. 123

Rafael Correa Delgado

PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DE LA REPUBLICA

Considerando:

Que, la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente Nro. 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008 y publicado en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 330 del 6 de mayo del mismo año, determina que la Función Ejecutiva luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público; y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial Nro. 592 del 18 de mayo del 2009, se establecieron los referidos criterios para regular la contratación colectiva en el sector público;

Que, dentro del permanente diálogo social del Ejecutivo con los diversos sectores de la sociedad ecuatoriana, se ha considerado oportuno reformar el mencionado Decreto para precisar ciertos criterios que regulan la contratación colectiva del sector público en el contexto de la actual situación laboral que atraviesa el país; y,

En uso de las atribuciones conferidas por la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente Nro. 8,

Decreta:**REFORMAS AL DECRETO EJECUTIVO Nro. 1701, DEL 30 DE ABRIL DE 2009, PUBLICADO EN EL REGISTRO OFICIAL Nro. 592 DEL 18 DE MAYO DE 2009.**

Art. 1.- Sustitúyase el inciso final del número 1.1 del Art. 1, por el siguiente:

“La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y, por ende, a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo del Ministerio de Relaciones Laborales.

Las organizaciones sindicales nacionales legalmente reconocidas podrán realizar veedurías al proceso de clasificación.”.

Art. 2.- A continuación del número 1.1 del Art. 1, agréguense los siguientes:

“1.1.1 PARAMETROS DE CLASIFICACION DE SERVIDORES Y OBREROS

1.1.1.1.- Para efectos de la aplicación de lo previsto en este decreto, serán considerados como servidoras y servidores, aquellas personas que realicen actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, de conformidad a lo establecido en el número 16 del

Art. 326 de la Constitución de la República, los que estarán sujetos a las leyes que regulan la administración pública; los trabajadores y trabajadoras, empleados y técnicos que de manera directa formen parte de los procesos operativos, productivos y/o de especialización industrial, en cada institución o empresa pública, serán considerados obreros regulados por el Código del Trabajo.

1.1.1.2.- Las personas que desempeñen funciones de Jefatura al realizar actividades directivas, serán considerados como servidores, sujetos a la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la Administración Pública.

1.1.1.3.- Las personas que realizan funciones de supervisión prioritariamente de nivel administrativo estarán sujetos al ámbito de la LOSCCA y/o a las leyes que regulan la administración pública, los demás supervisores se registrarán por las normas del Código de Trabajo.

1.1.1.4.- Por la naturaleza de las actividades que realizan, son trabajadores sujetos al Código del Trabajo: conserjes, auxiliares de enfermería, auxiliares de servicios, telefonistas, choferes, operadores de maquinaria y equipo pesado e industrial, ayudantes de las categorías indicadas en este numeral, guardias, personal de limpieza, mensajeros, técnicos en relación a las actividades descritas en este párrafo, recaudadores de recursos económicos del sistema de transporte y otros de similar naturaleza.

1.1.1.5.- Las personas que en función de la clasificación de servidor y obrero que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, con sujeción a este decreto, pasen de ser considerados bajo el régimen del Código del Trabajo a ser servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o las leyes que regulan la Administración Pública, mantendrán los derechos que hubieren adquirido en la contratación colectiva en lo referente a remuneraciones, retiro y jubilación patronal, esta última siempre que hubieren laborado al menos 13 años en la misma institución, los mismos que se contabilizarán para efectos de ésta. Los derechos económicos que se mantendrán serán aquellos que no hayan sido eliminados o excluidos en virtud de este decreto ejecutivo, con los límites establecidos en los mandatos constituyentes. Para el caso de retiro para acogerse a la jubilación se aplicará un solo beneficio, o el establecido en el contrato colectivo o el que se pague en la institución pública, el que sea más favorable a la persona. Para el caso de personas que pasen de ser servidores a obreros, se considerará el tiempo laborado en la misma institución para efectos del cálculo de vacaciones, jubilación, retiro, indemnización por despido, fondo de reserva, liquidaciones, según establece el Código del Trabajo.

1.1.1.6.- Las personas que pasen del régimen del Código del Trabajo a ser considerados como servidores bajo el amparo de la LOSCCA y/o de las leyes que regulan la administración pública, contarán con nombramiento definitivo. En caso de terminación de la relación de trabajo se aplicará lo dispuesto en los Mandatos 2 o 4, según corresponda.”.

Art. 3.- En el número 1.2.3 del Art. 1 luego de la palabra “empleador”, agréguese la frase “, cuando el trabajador continúe laborando para el nuevo empleador”.

Art. 4.- Al final del número 1.2.4 del Art. 1 agréguese lo siguiente:

“Los fondos de cesantía acumulados hasta el 30 de abril de 2009, son de propiedad exclusiva de los trabajadores y serán quienes determinen su destino.

Los ex servidores públicos o jubilados de las entidades del sector público que hasta el 31 de diciembre de 2008 venían percibiendo una pensión jubilar, ya sea de los Fondos Privados de Jubilación Complementaria o de Cesantía, bajo cualquier denominación que estos tuvieran, o directamente del presupuesto institucional, pasarán a percibir una transferencia mensual, directa, unilateral y vitalicia con fines de asistencia social y solidaria, en adelante transferencia solidaria, con cargo a su respectivo presupuesto institucional o Presupuesto General del Estado de ser el caso, en los montos y con las limitaciones establecidas en este decreto.

Las transferencias solidarias se calcularán en base a la pensión que venía percibiendo el beneficiario jubilado a diciembre de 2008 y considerando los siguientes criterios: para el caso de las pensiones que no superaban un salario básico unificado, se reconocerá el 100% de dicha pensión jubilar.

Para aquellas pensiones jubilares superiores a un salario básico unificado e inferiores a una canasta básica familiar, la transferencia solidaria será el valor equivalente a un salario básico unificado más el monto correspondiente al 70% de la diferencia entre el valor de la pensión jubilar y el salario básico unificado.

En los casos que la pensión jubilar supere la canasta básica familiar, la transferencia solidaria se limitará a un salario básico unificado más el 70% de la diferencia entre la canasta básica familiar y el salario básico unificado.”.

Art. 5.- Al final del número 1.2.5 del Art. 1 agréguese lo siguiente:

“Se exceptúan los beneficios relacionados con la muerte o incapacidad total del trabajador y las ayudas para los hijos con discapacidades de los trabajadores, dentro de los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, conforme al numeral 1.2.17 de este decreto;”.

Art. 6.- Sustitúyase el número 1.2.6 del Art. 1 por el siguiente:

“1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por supresión de partidas, renuncia voluntaria o retiro voluntario para acogerse a la jubilación. Únicamente se reconocerán estos beneficios económicos en caso que no sobrepasen los límites establecidos en los Mandatos Constituyentes números 2 y 4. Para el caso de jubilación deberán previamente haber cumplido con los requisitos establecidos en las leyes;”.

Art. 7.- Sustitúyase el número 1.2.8 del Art. 1 por el siguiente:

“1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere y sea la esencia de funcionamiento de la entidad o empresa. Se excluirán únicamente los beneficios generados en alimentación, transporte y salud, amparados por los contratos colectivos y con los límites establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En el caso de subsidios entregados a los trabajadores de las empresas e instituciones del sector público relacionados con la actividad propia de la institución, estos podrán ser compensados vía incremento de la remuneración, previo al estudio técnico que realice el Ministerio de Relaciones Laborales, siempre y cuando esta eliminación haya afectado los ingresos permanentes de los trabajadores que no sean considerados como excesivos en relación a una remuneración justa;”.

Art. 8.- Sustitúyase el número 1.2.11 del Art. 1 por el siguiente:

“1.2.11 Permisos sindicales remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen de hasta 10 días al mes por dirigente, mismos que no serán acumulables, con un límite de hasta 7 dirigentes. Se establecerán permisos para capacitación sindical en total por persona de hasta 15 días al ario, con un máximo de 30 personas por cada curso;”.

Art. 9.- Sustitúyase el número 1.2.13 del Art. 1 por el siguiente:

“1.2.13 Pagos por subsidios, compensaciones sociales, gratificaciones, bonificaciones, aniversarios institucionales. Los valores que por estos conceptos venían percibiendo los trabajadores en forma individual, serán mensualizados y pasarán a formar parte de la remuneración mensual unificada. Estos valores una vez mensualizados no excederán en total el monto de un salario mensual básico unificado;”.

Art. 10.- En el número 1.2.15 del Art. 1, luego de la frase: “operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones” agréguese la frase: “, y por turnos rotativos realizados de forma permanente donde parte de estos se realicen durante la jornada nocturna;”.

Art. 11.- Al final del número 1.2.16 del Art. 1 reemplácese el punto y coma por punto y agréguese lo siguiente: “El empleador no podrá exigir a los trabajadores del sector público que trabajen horas extraordinarias y suplementarias sobre los límites fijados en la Ley;”.

Art. 12.- Sustitúyase el número 1.2.17 del Art. 1 por el siguiente:

“1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Para la suscripción del contrato colectivo se requerirá el informe del Ministerio de Finanzas, acorde con el artículo 56 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas. Para el efecto se aplicará el artículo 28 de la Ley de Modernización reformado;”.

Art. 13.- En el número 1.2.18 del Art.1, añádase un nuevo inciso que diga:

“Sin perjuicio de lo anterior, los subsidios de antigüedad y familiar se pagarán en los valores pactados libremente entre las partes. Para el cálculo de estos subsidios se considerará el tiempo de servicio del trabajador desde la fecha de unificación de su remuneración y serán pagados únicamente desde el mes de vigencia de este decreto ejecutivo en adelante. Para este efecto, se aplicará lo dispuesto en el artículo 1.2.17 de este decreto.

Los servicios de transporte y alimentación podrán ser provistos por el empleador, los cuales no podrán ser compensados en (linero, salvo en aquellos sitios en los cuales no se pueda proveer estos servicios, cuyos montos serán regulados por el Ministerio de Relaciones Laborales.

En relación al subsidio de comisariato se podrá entregar a los trabajadores tarjetas de descuento que no implicarán el pago de consumos; en los lugares en donde no exista servicio de comisariato, se podrán establecer lugares de expendio de productos a precio de costo;”.

Art. 14.- Sustitúyase el número 1.2.19 del Art. 1 por el siguiente:

“1.2.19 Entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios sindicales y por días del trabajador;”.

Art. 15.- Sustitúyase el número 12.20 del Art. 1 por el siguiente:

“1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud. Se podrán suscribir convenios para asegurar la atención emergente a los trabajadores, con unidades médicas privadas en lugares donde no se cuente con servicios médicos de salud del IESS y del Ministerio de Salud Pública;

Art. 16.- Al final del número 1 .2.21 del Art. 1 agréguese lo siguiente: “Las organizaciones sindicales de cada institución, de común acuerdo podrán designar a una persona para que realice veedurías, con voz y sin voto, en los procesos de selección de personal.”.

Art. 17.- Sustitúyase el segundo inciso del Art. 2 por el siguiente:

“En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los Mandatos Constituyentes números 2, 4, 8, su Reglamento de Aplicación y este decreto.”.

Art. 18.- Sustitúyase el Art. 5 por el siguiente:

“Art. 5.- El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo.”.

Art. 19.- A continuación del Art. 5, agréguese el siguiente:

“Art. 6.- Las cláusulas o artículos de los contratos colectivos no contemplados en las prohibiciones o supresiones de este decreto ejecutivo, se mantendrán inalterables y continuarán vigentes sin ninguna restricción, salvo que las partes de común acuerdo las modifiquen.”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- En virtud de la presente reforma, el Ministerio de Relaciones Laborales continuará realizando la clasificación de servidores y obreros dispuesta en el Decreto Ejecutivo No. 1701 del 30 de abril del 2009, para lo cual no se tomará en consideración el plazo establecido en dicho decreto.

Segunda.- El Ministerio de Relaciones Laborales verificará el cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto ejecutivo.

De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los ministros de Relaciones Laborales y de Finanzas, en lo que les corresponda.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 18 de enero del 2010.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República.

f.) Richard Espinosa Guzmán, Ministro de Relaciones Laborales.

Es fiel copia del original.- Lo certifico. Quito, 18 de enero del 2010.

f.) Ab. Oscar Pico Solórzano, Subsecretario Nacional de la Administración Pública.

Quito, D. M., 09 de septiembre del 2010

Sentencia N.º 009-10-SIN-CC

CASO N.º 0013-09-IN acumulados: 0009-09-IA, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN, 0026-09-IN, 0033-09-IN, 0040-09-IN, 0044-09-IN y 0049-09-IN

LA CORTE CONSTITUCIONAL para el período de transición:

Juez Constitucional Ponente: Dr. Edgar Zárate Zárate

I. ANTECEDENTES

El señor Rosalino Calapiña Lema, en su calidad de Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores de la Empresa Metropolitana de Agua Potable y Alcantarillado de Quito, EMAAP.Q., mediante acción pública de inconstitucionalidad presentada el 8 de abril del 2009, signada con el N.º 0013-09-IN, solicitó a la Corte Constitucional, para el periodo de transición, “*declarar la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo No. 1396 de 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial No. 457 de 30 de octubre del 2008*”. En tal virtud, se procede con lo establecido en artículo 436, numeral 2 de la Constitución vigente, y artículos 26, 27 y 2 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional para el periodo de transición.

La Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, con fecha 17 de marzo del 2009, certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0009-09-IA, que contiene la demanda de inconstitucionalidad de acto administrativo en contra de los Acuerdos Ministeriales N.º 0080 y 0155A, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 y 445 del 1 de agosto y 14 de octubre del 2008, respectivamente, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, las mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009.

De la misma forma, la Secretaría General, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, con fecha 6 de mayo del 2009 certificó que en

referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0013-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009, y la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala.

En cuanto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0019-09-IN, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el período de transición, con fecha 6 de mayo del 2009 certificó que se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009; la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala y la causa N.º 0013-09-IN.

Por otro lado, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, con fecha 7 de mayo del 2009 certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0024 09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009, la causa N.º 0009-09-IA que se tramita en la Primera Sala y las causas N.º 0013- 09-IN y 0019-09-IN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, con fecha 7 de mayo del 2009, certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0025-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero de 2009, la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala y las causas N.º 0013- 09-IN, 0019-09-IN y 0024-09-IN.

Con fecha 7 de mayo del 2009, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, certificó que en referencia a la acción de inconstitucionalidad N.º 0026-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto, objeto y acción, causas signadas con los N.º 0001-09-IA y 0007-08-IC, mismas que fueron inadmitidas por la Sala de Admisión el 29 de enero del 2009, la causa N.º 0009-09-IA, que se tramita en la Primera Sala y las causas N.º 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN y 0025-09-IN.

Respecto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0033-09-IN, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, con fecha 19 de junio del 2009, certificó que la misma tiene relación con las causas signadas con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN y 0034-09-IN, causas que a la presente fecha se encuentran ingresadas a la Secretaría de la Sala de Admisión.

En este orden, en atención a la acción de inconstitucionalidad N.º 0040-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad tanto por el fondo como por la forma del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, la Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, comunica que la referida acción tiene relación con los casos signados con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN, 0034-09-IN y 0033-09-IN; el primero, segundo y tercero se encuentran inadmitidos por la Sala de Admisión, y el cuarto está sustanciándose en la Segunda Sala de la Corte Constitucional para el periodo de transición.

La Secretaría General de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, comunica con fecha 24 de julio del 2009, respecto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0044-09-IN, en contra del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, que la misma tiene relación con los casos signados con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN, 0034-09-IN, 0033-09-IN y 0040-09-IN; el primero, segundo y tercero se encuentran inadmitidos por la Sala de Admisión, el cuarto está sustanciándose en la Segunda Sala y el quinto se encuentran a su cargo.

Finalmente, en relación con la acción de inconstitucionalidad N.º 0049-09-IN, que contiene la demanda de inconstitucionalidad por el fondo del Decreto

Ejecutivo N.º 1701, expedido por el Presidente Constitucional de la República el 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, la Secretaría General del organismo, con fecha 17 de agosto del 2009, comunica que la misma tiene relación con los casos signados con los N.º 0029-09-IN, 0032-09-IN, 0034-09-IN, 0033-09-IN, 0040-09-IN y 0044-09-IN; el primero, segundo y tercero se encuentran inadmitidos por la Sala de Admisión, el cuarto está sustanciándose en la Segunda Sala y el quinto y sexto se encuentran a su cargo.

Posteriormente, de conformidad con la Resolución del 20 de octubre de 2008 publicada en el Suplemento del Registro Oficial N.º 451 del 22 de octubre del 2008, y en atención a lo previsto en las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, la Sala de Admisión, integrada por los doctores: Patricio Pazmiño Freire Presidente; Edgar Zárate Zárate y Hernando Morales Vinueza, el 6 de mayo del 2009 avocó conocimiento de las causas signadas con los números: 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, acciones públicas de inconstitucionalidad, presentadas por los señores Rosalino Calapiña Lema, Secretario General del Comité de Empresa de Trabajadores de la Empresa Municipal de Alcantarillado y Agua Potable de Quito CETEMAAP-Q; Pedro Gualpa Coyago, Secretario General del Sindicato Único de Obreros del Consejo Provincial de Pichincha; Manuel Asadobay Paca, Secretario General del Comité de Empresa “Febrero 18” de los Trabajadores de la Empresa Metropolitana de Aseo, EMASEO; Luis Eduardo Loja, Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito, y Luis Enrique Esquivel Moya, Secretario General del Comité de Empresa “15 de Noviembre” de los trabajadores de la Empresa Municipal de Movilidad y Obras Públicas del Distrito Metropolitano de Quito EMMOP-Q, en contra del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008. En lo principal, la Sala consideró lo siguiente:

En virtud de lo establecido en el artículo 7 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, el Secretario General ha certificado que se han presentado otras solicitudes con identidad de sujeto pasivo, objeto y acción, conforme el detalle que obra de los expedientes.

De lo referido en la norma constitucional antes señalada y de la atenta revisión de la demanda, se evidencia que el acto normativo impugnado tiene carácter

general. Por lo tanto, al cumplirse en la presentación de estas acciones con dicho presupuesto, además de los requisitos formales dispuestos en el artículo 26 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, se admite a trámite las acciones N.º 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, y se dispone su acumulación en virtud de la identidad de sujeto pasivo, objeto y acción de las mismas. Procédase al sorteo correspondiente para la sustanciación de la acción.

El 15 de mayo del 2009 se realizó el sorteo de rigor, tal como lo establecen los artículos 8 y de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, consecuencia de lo cual se radicó el caso en la Segunda Sala de Sustanciación de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, designando luego del sorteo correspondiente como Juez Constitucional Sustanciador al Dr. Edgar Zárate Zárate.

El Pleno de la Corte Constitucional, para el periodo de transición, mediante providencia de fecha 30 de junio del 2009 a las 10h50, ordenó la acumulación de las causas que han sido admitidas, que se encuentren en trámite y que guarden identidad de objeto con las causas acumuladas números 0013-09-IN, 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, a fin de que esta Sala presente un solo proyecto de sentencia, para conocimiento y resolución del Pleno de la Corte Constitucional.

Mediante providencia de fecha 3 de julio del 2009, a las 15h00, en cumplimiento a lo dispuesto por el Pleno del Organismo, el doctor Edgar Zárate Zárate, Presidente de la Segunda Sala dispuso: “1.- *Que a la causa signada con el número 0013-09-IN y sus acumulados 0019-09-IN, 0024-09-IN, 0025-09-IN y 0026-09-IN, que se sustancian en esta Sala, por existir identidad de objeto, se acumulen las causas números 0033-09-IN, en conocimiento de la Segunda Sala; y, 0009-09-IA, en conocimiento de la Primera Sala...*”.

Posteriormente, mediante providencia del 2 de octubre del 2009 a las 11h15, se dispone agregar y acumular a la causa 0013-09-IN y acumulados, las causas N.º 0040-09-IN, 0044-09-IN y 0049-09-IN, presentadas por los señores Yagual Yagual Santiago, Valdez Cuñas Eduardo, Tatamuez Moreno Mesías, Erazo Hidalgo Nelson, en calidades de Presidentes Nacionales de la Central de Trabajadores del Ecuador C.T.E., C.E.O.L.S., C.E.D.O.C.U.T. y U.G.T., respectivamente; por la señora Argudo Coronel Rosa Angélica Dolores, en calidad de Secretaria General del Sindicato Nacional Único de Obreros del IESS,

y por el señor Richard Gómez Lozano, en calidad de Presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica F.E.D.E.L.E.C., respectivamente.

Normas acusadas

Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008

(Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008)

Decreta:

***“Artículo único.**- En el inciso tercero de la Disposición Transitoria Tercera del Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente número 8 que suprime la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral y la contratación por horas, publicado en el Registro Oficial Suplemento número 353 del 5 de junio del 2008, sustitúyase la frase: “ciento ochenta días, contados”, por la frase: “un año, contado”.*

***Disposición final.**- De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguese al Ministro de Trabajo y Empleo”.*

Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009

(Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009)

“Decreta:

***Art. 1.-** La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:*

***1.1.** De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.*

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

La calificación de obreras y obreros sujetos al Código del Trabajo y por ende a la contratación colectiva de trabajo, estará a cargo de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público - SENRES.

1.2. *De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:*

1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.

1.2.3 Indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador.

1.2.4 Contribuciones patronales extralegales para fondos de jubilaciones complementarias o especiales y cesantías privadas o adicionales. Se exceptúan las ya establecidas para los actuales jubilados.

1.2.5 Pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador.

1.2.6 Gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo. Se reconocerá únicamente los beneficios económicos que se estipulen en el caso de renuncia para acogerse a la jubilación por vejez del IESS, siempre que el valor no sobrepase el límite establecido en el Mandato Constituyente No. 2.

1.2.7 Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

1.2.8 Entrega gratuita de productos y servicios que genere la entidad o empresa.

1.2.9 Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

1.2.11 Permisos sindicales a tiempo completo, permanentes y remunerados. Solo se podrán establecer licencias o permisos remunerados a los dirigentes sindicales, o a sus alternos que se principalicen, de hasta diez días al mes, que no serán acumulables y con la aclaración que siendo una facultad discrecional de la parte empleadora del sector público, estos permisos se regularán y concederán siempre y cuando no afecten sus actividades.

1.2.12 Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

1.2.13 Pagos no justificados por subsidios y compensaciones sociales.

1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

1.2.15 Jornadas de trabajo inferiores a ocho horas diarias. Se reconocerán jornadas inferiores a ocho horas diarias, solo en el caso de estar contempladas en tratados internacionales, leyes especiales y normas contenidas en los reglamentos del IESS sobre seguridad, salud y riesgos del trabajo, tales como: trabajo en laboratorio de rayos X, subsuelo, ascensores y operadoras telefónicas de las empresas de telecomunicaciones.

1.2.16 Pago de recargo de jornadas de trabajo que superan lo establecido en la ley.

1.2.17 Incrementos salariales y beneficios de orden social, que superen los techos establecidos por la SENRES, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54, literal j) y el inciso final de la Disposición General Tercera de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público. Los incrementos salariales se sujetarán a las resoluciones que para el efecto dicte la SENRES, previo informe favorable del Ministerio de Finanzas. Deberá aplicarse el principio de imputabilidad de los incrementos de la SENRES a los acordados en la contratación colectiva.

1.2.18 Pago de subsidios y bonificaciones que son parte de la remuneración mensual unificada. En aplicación de lo que dispone el Art. 104 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, dentro de la remuneración mensual unificada se considerarán todos sus componentes incluidos los subsidios de transporte, familiar, antigüedad, comisariato, educacional y otros de similar naturaleza, los cuales por haberse venido cancelando como parte de la remuneración mensual y una vez incorporados a esta, quedan extinguidos, por lo que no podrán restablecerse nuevamente.

1.2.19 Pago de gratificaciones, bonificaciones y entrega de joyas y obsequios por años de servicio, aniversarios institucionales, sindicales y por días del trabajador.

1.2.20 Contribuciones patronales para la contratación de seguros privados de salud.

1.2.21 Injerencia sindical en el reclutamiento de personal y en la administración de bienes institucionales.

Art. 2.- *La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.*

En lo atinente a derechos adquiridos, estos se mantendrán siempre y cuando no contravengan las disposiciones contenidas en los mandatos constituyentes números 2, 4, 8, su reglamento de aplicación, este decreto y las regulaciones dictadas por el Ministerio de Trabajo y Empleo y siempre que estos derechos hayan sido adquiridos legalmente.

Art. 3.- *A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.*

Art. 4.- *En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.*

Art. 5.- *El Ministerio de Trabajo y Empleo a través de las direcciones regionales de trabajo, cuando registre contratos colectivos o revisiones de estos, así como también en caso de actas transaccionales, conflictos colectivos de trabajo y sentencias de los tribunales de Conciliación y Arbitraje y Superior de Conciliación y Arbitraje referente a contratación colectiva, controlará bajo su responsabilidad la aplicación y cumplimiento de las normas, regulaciones y criterios de este decreto ejecutivo.*

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- *Las autoridades nominadoras, por medio de las unidades de Administración de Recursos Humanos, en el término de 45 días contados a partir de la fecha de promulgación en el Registro Oficial del presente decreto, remitirán a la SENRES, las listas del personal, con las responsabilidades y actividades que desempeñan en cada una de las instituciones. La SENRES, posterior a dicho término, en el plazo de 90 días, procederá a calificar a las obreras y obreros, sujetos al Código del Trabajo y a la contratación colectiva de trabajo, de ser el caso.*

SEGUNDA.- *La SENRES, de conformidad con la planificación señalada en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, establecerá los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, a efectos de que tengan una adecuada compensación por sus años de servicio.*

DISPOSICIÓN FINAL

De la ejecución del presente decreto, que entrará en vigencia a partir de la presente fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, encárguense los señores ministros de Trabajo y Empleo y de Finanzas y el Secretario Nacional Técnico de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, en lo que les corresponda.

Dado en el Palacio Nacional, en Quito, a 30 de abril del 2009.

f.) Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República”.

Abg. Antonio Gagliardo Valarezo

MINISTRO DE TRABAJO Y EMPLEO

Acuerdo Ministerial N.º 00080
(Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008)

“Acuerda:

Expedir las siguientes regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, vigentes en las instituciones y entidades a las que se refiere el considerando de este acuerdo:

Art. 1.- *La dirección y coordinación de los procesos de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, a los que se refieren las disposiciones transitorias terceras del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008 y del reglamento para la aplicación de dicho mandato, de 5 de junio del mismo año, estará a cargo de las siguientes comisiones:*

Para la jurisdicción de la Sierra y Amazonía: Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Quito y Director Técnico de la Dirección de Asesoría Jurídica.

Para la jurisdicción del Litoral y Galápagos: Subsecretario del Litoral y Galápagos, quien la presidirá, Director Regional del Trabajo de Guayaquil y Coordinador de Asesoría Jurídica.

Actuará como Secretario de estas comisiones, el funcionario abogado que designe el respectivo Subsecretario de Trabajo y Empleo.

Para el cumplimiento de sus labores, las antedichas comisiones bajo su responsabilidad, podrán designar subcomisiones de revisión que estarán integradas por funcionarios y asesores del Ministerio de Trabajo y Empleo.

Art. 2.- *Las labores de las comisiones y subcomisiones de revisión serán supervisadas por el Viceministro de Trabajo y Empleo, quien informará en forma permanente al Ministro de Trabajo y Empleo del avance y resultados del proceso de revisión.*

Art. 3.- *El Ministerio de Trabajo y Empleo designará funcionarios abogados para que previo a la labor de revisión de las comisiones y subcomisiones efectúen un análisis de los contratos colectivos de trabajo y establezcan los casos y las cláusulas en las que se han consagrado los privilegios y excesos a los que se refiere el inciso tercero de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8 y el inciso tercero de la disposición transitoria tercera del reglamento para la aplicación del referido mandato.*

Una vez efectuadas dichas revisiones previas, las comisiones iniciarán sus actividades, con la elaboración inmediata de un cronograma de revisión de los contratos colectivos de trabajo vigentes en las entidades e instituciones a las que se refiere este acuerdo.

Art. 4.- *En el proceso de revisión que será público, participarán tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores, cuya acreditación se efectuará ante el Secretario de la comisión.*

El mencionado proceso se efectuará en el lugar, día y hora que la comisión señale en la convocatoria.

Concluido el proceso de revisión de un contrato colectivo de trabajo, el Secretario de la comisión levantará y suscribirá con el Presidente la correspondiente acta de revisión, que como Adéndum pasará a formar parte del contrato colectivo de trabajo.

Art. 5.- *Los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes ajustarán las cláusulas pactadas a las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes No. 2 y 4, respecto a cuantías y límites máximos de remuneraciones e indemnizaciones por terminación de relaciones laborales y por despido intempestivo.*

Art. 6.- *El ámbito de protección y amparo de la contratación colectiva no variará de lo que al respecto establece la actual Constitución Política de la República y los mismos contratos colectivos, salvo en lo relativo a las personas que desempeñan o ejercen cargos directivos, ejecutivos y en general de representación y dirección, a quienes expresamente se excluye en el Mandato Constituyente No. 8.*

Art. 7.- *En el proceso de revisión se respetará la estabilidad, las estipulaciones sobre ambiente laboral y todas las demás cláusulas que normalmente forman parte de los contratos colectivos y que no contienen abusos, excesos y privilegios, que atenten contra el interés general.*

Art. 8.- *En este proceso se determinarán todas las cláusulas en las que se consagren excesos y privilegios, tales como: Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago*

de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, constituciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, suspensión de labores para realización de asambleas u otros actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, entre otras cláusulas de esta naturaleza.

De conformidad con lo establecido en el inciso cuarto de la disposición transitoria tercera del Mandato Constituyente No. 8, estas cláusulas son nulas de pleno derecho, no tienen ninguna validez jurídica y eficacia, y por lo mismo se encuentran suprimidas por efecto de la nulidad declarada.

Art. 9.- *De conformidad con lo establecido en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, las disposiciones y regulaciones del presente acuerdo, así como las que se generen en el proceso de revisión, son de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no son susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno.*

Art. 10.- *El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.*

Dado en Quito, D.M., 8 de julio del 2008.

f) Abg. Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo”.

Acuerdo Ministerial N.º 00155A
(Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008)

“Acuerda:

Dictar las siguientes normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente No. 8 de 30 de abril del 2008:

- 1. Las presentes normas de procedimiento aplicables al proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo del sector público, serán conocidas por los participantes al iniciarse la sesión del organismo encargado de llevar a cabo esta tarea.*
- 2. Jurídicamente el proceso de revisión constituye el acto de someter una cosa a nuevo examen, para corregirla, enmendarla o repararla. En consecuencia, el presente proceso de revisión a cargo de la comisión, establece que desde el punto de vista procesal, las cláusulas del contrato colectivo pueden ser declaradas, nulas de pleno derecho, modificadas parcialmente o totalmente en ejercicio de la facultad discrecional que tiene este organismo al amparo de las disposiciones del Mandato Constituyente No. 8, su reglamento de aplicación y el Acuerdo Ministerial No. 00080.*
- 3. En el proceso de revisión, las partes (empleadores y trabajadores) podrán intervenir a través de un portavoz que será designado al iniciarse la sesión donde se procederá a la revisión del contrato colectivo; lo cual constará en el acta y lo que permitirá a dicho representante emitir criterios, opiniones y planteamientos tendientes a un mejor enfoque de la actividad de revisión de la comisión; aclarándose que estos aportes serán apreciados por los miembros de la comisión aplicando el principio de la sana crítica en la revisión de las cláusulas del contrato colectivo.*
- 4. De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento.*
- 5. Las partes intervinientes en el proceso de revisión serán convocadas mediante notificación elaborada y suscrita por la Presidencia de la comisión, la cual les convocará señalando el día y hora de su concurrencia con esta finalidad.*

6. *La parte empleadora al recibir la notificación de la Presidencia de la COMISIÓN DE REVISIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DEL SECTOR PÚBLICO, deberá remitir de manera obligatoria en el término de 24 horas, en medio magnético el contrato colectivo sujeto a revisión y el cual será entregado en la Secretaría de dicho organismo, edificio del Ministerio de Trabajo y Empleo, piso 12.*

7. *Si en el día y hora señalados para el proceso de revisión una de las partes (representantes de la empresa del sector público o de la organización laboral de los trabajadores) no compareciere, se sentará razón del hecho al iniciar la sesión de revisión y se continuará con la parte que sí ha comparecido. Si ambas partes no comparecen, se sentará razón igualmente del hecho y se procederá a la revisión del contrato colectivo de acuerdo al procedimiento que se señala en forma posterior.*

8. *El proceso de revisión del contrato colectivo se iniciará con la presentación de la documentación que acredita la designación de los representantes de las partes empleadora y trabajadores, incorporándose como documentos habilitantes al acta; en caso de no hacerlo, se concederá el término de 72 horas a fin de que legitimen su intervención, y que se incorporarán al acta. Si dicha legitimación no se efectúa por alguna de las partes, el acta de la sesión del proceso de revisión se constituye en la legitimación de su representación y comparecencia a este proceso.*

9. *Una vez que dichas representaciones hayan sido acreditadas o legitimadas posteriormente, se entregará a los participantes una carpeta con la documentación legal aplicable al proceso.*

10. *Entregados dichos documentos, el Presidente de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos del Sector Público declarará instalada la sesión y dispondrá que el señor Secretario dé lectura en primer término a las normas de procedimiento sobre el proceso de revisión del contrato colectivo y que constarán en el acta respectiva.*

11. *El proceso de revisión se iniciará con la elaboración del acta en proceso y continuará con la lectura de todas y cada una de las cláusulas del contrato colectivo sujeto a revisión, contenido que podrá ser anulado en su totalidad o modificado de acuerdo al criterio de la comisión en caso de establecerse excesos y privilegios; independientemente de la aplicación de las normas ya existentes que constan en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8; reglamento de aplicación de este último y Acuerdo Ministerial No. 00080.*

12. *Una vez terminada la lectura de la cláusula en revisión, el Presidente de la comisión pondrá en conocimiento de las partes si dicha cláusula es nula de pleno*

derecho y, por lo tanto inexistente, antecedente por el cual se produce su ajuste automático y por lo tanto ya no formará parte del contrato colectivo.

13. *Si el contenido de la cláusula tiene que ser modificado se procederá a modificarla, y se constituye en parte del contrato colectivo.*

14. *El procedimiento establecido en los numerales 4 y 5 continuará hasta finalizar la revisión del contrato.*

15. *El proceso de revisión siendo facultad privativa de la comisión no permite a los participantes negociar o impugnar la nulidad o modificación de las cláusulas del contrato colectivo. No obstante de aquello, las partes pueden participar con opiniones o criterios que permitan a la comisión tener un mejor análisis durante el proceso de revisión.*

16. *El proceso de revisión constará en un acta cuya elaboración se iniciará conjuntamente con el proceso de revisión, la cual será suscrita por los participantes y pasará a constituir documento habilitante. La codificación del contrato colectivo revisado, en el cual ya no constarán las cláusulas declaradas nulas de pleno derecho y sí, las cláusulas modificadas en su contenido, de acuerdo al criterio de la comisión revisora y los aportes que hubieren realizado los participantes, empleador y trabajadores; se aclara que estos aportes no obligan a la comisión, la cual tiene la facultad discrecional de considerarlos o no.*

17. *Si una de las partes participantes abandona la sesión en la que se realiza el proceso de revisión del contrato colectivo, se entenderá dicha actitud como una aceptación tácita al trabajo de la comisión revisora. La Secretaría de la comisión revisora, sentará razón del hecho; luego de lo cual, la Presidencia dispondrá que se continúe con el proceso de revisión.*

18. *El acta del proceso de revisión con toda su documentación habilitante será elaborado en original y cinco copias de igual tenor y contenido, las cuales serán suscritas por todos los integrantes de la comisión revisora, los representantes de la parte empleadora y trabajadora. Si no hicieren se dejará constancia del particular en el acta, dando fe de la validez del documento el Secretario de la comisión.*

19. *Una vez concluido el proceso de revisión del contrato Colectivo y suscrita el acta, la Secretaría del organismo por trámite separado procederá a la codificación de las cláusulas revisadas, que también deberá ser verificada por el Presidente de la comisión bajo su responsabilidad, codificación que se constituye en el instrumento*

jurídico que en adelante regula la aplicación de la contratación colectiva vigente entre las partes y que como addendum, pasará a formar parte del respectivo contrato colectivo de trabajo.

20. *Sin embargo de aquello, la revisión del contrato colectivo surtirá efectos legales y sus cláusulas son de cumplimiento obligatorio para las partes desde el momento en que se suscriba el acta de revisión cuya copia debidamente legalizada por el Secretario de la comisión, será entregada a las partes al concluir el proceso de revisión del contrato colectivo.*

21. *Este documento será remitido oficialmente a la respectiva Dirección Regional del Trabajo por parte del Secretario de la comisión.*

El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de esta fecha, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en Quito, D.M., 2 de octubre del 2008.

f.) Ab. Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo”.

Argumentos jurídicos planteados por los actores

En atención al caso N.º 0009-09-IA, los señores: Javier Manuel Vera Rodríguez, en su calidad de Secretario General de la Federación Provincial de Trabajadores del Guayas de la Confederación de Trabajadores del Ecuador; Bolívar Enrique Pico Guzmán, en su calidad de Secretario General de la Federación Provincial de Trabajadores de Hospitales, Clínicas, Servicio Sanitario y Cementerio y Julio Mendoza Rivera, en su calidad de Secretario General del Sindicato de Obreros del Hospital Alfredo J. Valenzuela, manifiestan lo siguiente:

- a) El Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) emitió dos acuerdos ministeriales: el 0080 del 1 de agosto del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394, relativo a las regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo en las instituciones y entidades del sector público, y el 00155 A del 14 de octubre del 2008, en el cual se fijan las normas de procedimiento para el proceso de revisión.
- b) Posteriormente e incurriendo en un acto de interpretación extensiva del inciso cuarto de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato

Constituyente N.º 8, el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) declara que todas las cláusulas que enumera el Acuerdo Ministerial N.º 0080 son nulas de pleno derecho, y en consecuencia se encuentran suprimidas por efecto de la nulidad declarada. Adicionalmente, establece que sus disposiciones y regulaciones son no sólo de obligatorio cumplimiento, sino que además no son susceptibles de queja, impugnación, acción amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno, contrariando lo dispuesto en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en la Constitución de la República.

- c) Por lo expuesto, con la expedición de los actos administrativos impugnados, considera vulnerados los artículos 226, principio de limitación de la competencia; numeral 4 del artículo 11, principio de no restricción del contenido del derecho, entre otros de la Constitución de la República.
- d) Más concretamente, considera que el Acuerdo Ministerial N.º 0080 vulnera los siguientes principios constitucionales: Principio de las competencias legítimas y de las atribuciones para normar: que restringe éstas a las que le son atribuidas por la Constitución y la ley, puesto que el Mandato Constituyente 8 planteó la necesidad de un proceso de revisión y regulación de aquellas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que contuvieran privilegios y beneficios desmesurados, para lo cual en su Disposición Transitoria Tercera estableció claramente que el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) deberá regular dichos ajustes a las disposiciones contenidas en el referido mandato, luego de un proceso de diálogo social, en un plazo de 180 días; sin embargo, lejos de establecerse reglas delimitadoras con un criterio de ponderación, se consagran nuevas cláusulas a revisar, excediendo aquellas que el Mandato Constituyente considera como posibles de contener tales “desmesuras”, atribuyéndose competencias extra constitucionales. Principio de acceso a la justiciabilidad de los derechos fundamentales y de recurso: plena justiciabilidad de los derechos fundamentales consagrada en la Constitución de la República para prevenir, restaurar y reparar las posibles violaciones de aquellos. Principio de seguridad jurídica: al declarar nulidades en las cláusulas previstas y en otras adicionales, sin parámetros establecidos previamente.
- e) En igual sentido, afirman que la comisión revisora vulneró varios derechos protegidos contractual, legal y constitucionalmente, desconociendo lo

dispuesto por el Mandato Constituyente N.º 8, como son la violación al derecho de aumento de la remuneración por el trabajo en condiciones justas y de dignidad, derecho a la limitación de las jornadas de trabajo, al de descanso en feriados y a vacaciones,

Pretensión concreta

Por lo expuesto, solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad de los actos administrativos con efectos generales del Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales), contenidos en los Acuerdos Ministeriales N.º 0080 y 00155A, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, por contravenir las disposiciones constitucionales contenidas en los artículos 226, numerales 3, 4, 6, 8 y 9 del artículo 11, numeral 12 del artículo 326 y numeral 8 del artículo 25.

En relación al caso N.º 0013-09-IN, las circunstancias que dan lugar a la presente acción pública de inconstitucionalidad son las siguientes:

- a) Se consideran violadas las normas constitucionales contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literal I, 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) El Presidente de la República, en cumplimiento del contenido de la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1121 del 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008, reglamentó el referido Mandato Constituyente. En la Disposición Transitoria Tercera, se manifiesta lo siguiente:

“TERCERA.- Las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de

Trabajo y Empleo, *en un plazo de ciento ochenta días, contados a partir del primero de mayo del 2008 (...).*

El proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, en el que participarán los representantes de empleadores y trabajadores, *se hará de manera pública en el plazo de ciento ochenta días, contados desde la fecha de la vigencia del Mandato Constituyente No. 8*, y establecerá claras restricciones a todas las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, entre otras cláusulas de esta naturaleza...” (Lo subrayado es nuestro).

- c) Con la vigencia del referido Reglamento, el Presidente de la República dio cumplimiento a lo dispuesto por la Asamblea Nacional y, por tanto, terminó la atribución que al respecto le otorgó el mencionado mandato.
- d) Posteriormente, el Ministro de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales), amparado en lo previsto en el Mandato Constituyente N.º 8 y en el Reglamento dictado por el Presidente de la República, mediante Acuerdo Ministerial N.º 00080 del 8 de julio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008, dictó las regulaciones de ajuste automático y revisión de los contratos colectivos contenidas en 10 artículos.
- e) Con fecha 2 de octubre del 2008, el Ministro de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) dictó el Acuerdo Ministerial N.º 00155A, publicado en el Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008, en el cual constan las normas de procedimiento para la revisión de los contratos colectivos de trabajo, contenidos en 21 artículos.

- f) El Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, reformó el inciso tercero de la Disposición Transitoria Tercera del Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente número 8, sustituyendo la frase: “ciento ochenta días, contados”, por la frase: “un año, contado”. En consecuencia, en base a dicha reforma, los miembros de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo llevaron adelante la revisión unilateral de su contrato colectivo de trabajo, contra norma expresa, conculcando a su juicio sus legítimos derechos vigentes por más de 30 años, al haber operado la caducidad. Es decir, la Disposición Transitoria Tercera tanto del Mandato Constituyente N.º 8, como la Disposición Transitoria Quinta del Reglamento para la aplicación del mismo, establecía un plazo para la revisión de los contratos colectivos en el sector público de ciento ochenta días, plazo que no podía ser revisado por el Presidente de la República, y mucho menos una vez reformado, ser utilizado como fundamento por la Comisión de Revisión de los contratos colectivos para la revisión de su contrato colectivo.

Afirma el actor que una norma ordinaria y de menor jerarquía no puede modificar el contenido de una norma orgánica, y menos aún lo dispuesto en un Mandato Constituyente. Por consiguiente, el Mandato Constituyente N.º 8 no podía ser reformado o modificado por un Decreto Ejecutivo, como es el inadmisibles Decreto Ejecutivo N.º 1396; y en consecuencia, el plazo establecido para la revisión de los contratos colectivos, por imperio de la Asamblea Constituyente no podía ser reformado por el Presidente de la República ni por ninguna otra autoridad.

Pretensión concreta

Con estos antecedentes y fundamentos se solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y como consecuencia de lo anterior, se deje sin efecto jurídico la referida revisión y se ordene la plena vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado el 18 de octubre del 2006, entre la empleadora y el Comité de Empresa que representa el actor.

En cuanto al caso signado con el N.º 0019-09-IN, el señor Pedro Gualpa Coyago, Secretario General del Sindicato Único de Obreros del Consejo Provincial de Pichincha, actor en la presente acción pública de inconstitucionalidad, en lo principal expresa:

- a) Las normas constitucionales transgredidas son las contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literal *h*; 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, al igual que el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) El doctor Marcelo Caviedes Cepeda, Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, Presidente de la Comisión de Revisión de Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Público, sustentó la revisión del contrato colectivo en base a los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, y en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, dictado por la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, así como en el Reglamento de Aplicación del citado Mandato dictado por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008. En esta forma, con la vigencia del Reglamento, el Presidente de la República dio cumplimiento a lo dispuesto por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8 y, por tanto, terminó la atribución que al respecto le otorgó el referido Mandato, operando la caducidad.
- c) Con la expedición del Decreto Ejecutivo N.º 1396, el Presidente de la República reformó no solo el Reglamento de Aplicación referido en líneas anteriores, sino también la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8, que impuso un plazo de 180 días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, por un plazo de un año sin sustento legal; y en virtud de la referida reforma la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos llevó adelante la inconstitucional revisión de su contrato colectivo de trabajo, conculcando sus legítimos derechos, vigentes por más de 40 años.
- d) Adicionalmente, el actor señala como sustentación de la inconstitucionalidad del acto administrativo, el hecho de que las decisiones de la Asamblea Constituyente son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma de orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna. Por tanto, una norma ordinaria y de menor jerarquía (decreto ejecutivo) no

puede modificar el contenido de una norma orgánica, y menos aún de un mandato constituyente, que tiene jerarquía de norma suprema.

- e) Resulta entonces claro que al revisar la contratación colectiva en el sector público de manera inconstitucional e ilegal, los miembros de la Comisión, bajo el amparo del Decreto Ejecutivo N.º 1396, están propiciando la desaparición de la organización sindical, tutelada por la Constitución de la República y por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Pretensión concreta

En atención a las consideraciones mencionadas, el actor solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y de los acuerdos ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente.

Además solicita que se deje sin efecto jurídico la referida revisión, y se disponga la plena vigencia del Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el H. Consejo Provincial de Pichincha y la Organización Sindical que representa.

En referencia al caso N.º 0024-09-IN, el señor Manuel Asadobay Paca, Secretario General del Comité de Empresa “Febrero 18” de los Trabajadores de la Empresa Metropolitana de Aseo, EMASEO, actor de la presente acción pública de inconstitucionalidad, a más de lo manifestado en los numerales anteriores, en lo principal considera:

- a) El Decreto Ejecutivo N.º 1396 impugnado viola las normas constitucionales contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literales *b* y *l* 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) El artículo único del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, modificó y reformó no solo el Reglamento que el mismo Presidente de la República aprobó el 3 de junio del 2008, dentro del plazo ordenado por la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N.º 8, sino

el plazo dispuesto imperativamente por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato N.º 8, que impuso el plazo de 180 días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, el cual concluyó el 27 de octubre del 2008. Por lo tanto, al haber operado la caducidad, los miembros de la Comisión no tenían ninguna atribución constitucional ni legal ni moral para actuar en el presente caso, tornándose su intervención nula, de pleno derecho, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 del Código Civil.

- c) Con base en el Decreto Ejecutivo materia de estudio, y demás acuerdos ministeriales sobre el tema, la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo llevó adelante unilateralmente la revisión, a su juicio inconstitucional, de su Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, conculcándose legítimos derechos que los han mantenido vigentes por más de 15 años, en los siguientes artículos: 4, 6, 10, 11, 23, 24, 26, 29, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 64, 65, 66, 68, 69, 71, 73, 82, 83, 84, 85, disposiciones generales tercera, quinta, sexta y décima; dando como resultado la eliminación del derecho a la contratación colectiva en las instituciones del sector público.

Pretensión concreta

Por lo expuesto, el actor solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, que modifica y reforma la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, dictado por la Asamblea Constituyente con fecha 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008.

Adicionalmente, solicita que se deje sin efecto jurídico la referida revisión, y se disponga la plena vigencia del Séptimo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Empresa Metropolitana de Aseo EMASEO y la Organización Sindical que representa el actor.

En cuanto al caso signado con el N.º 0025-09-IN, el señor Luis Eduardo Loja, en su calidad de Secretario General del Sindicato Único del Distrito Metropolitano de Quito, actor en la presente acción pública de inconstitucionalidad, en lo principal manifiesta lo siguiente:

- a) Se consideran violadas las normas constitucionales consagradas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literales *b* y *l*, 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como, el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.
- b) La Comisión presidida por el doctor Marcelo Caviedes Cepeda, Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, sustentó la revisión del contrato colectivo en base al Decreto Ejecutivo N.º 1396 y a los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, y en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8 dictado por la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, así como en el Reglamento de Aplicación del citado Mandato dictado por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008. En este sentido, con la vigencia del Reglamento, el Presidente de la República dio cumplimiento a lo dispuesto por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Quinta del Mandato N.º 8, y por tanto, terminó la atribución que al respecto le otorgó el referido Mandato. Sin embargo, el Presidente de la República, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396, reformó el Reglamento de Aplicación referido en líneas anteriores y en igual forma, la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8, que impuso un plazo de 180 días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, por un plazo de un año sin sustento legal.
- c) En tal virtud, afirma el actor de que en el evento en que hubiera tenido asidero jurídico la inconstitucional actuación del Presidente de la República al 16 de octubre del 2008, fecha en que se dictó el Decreto Ejecutivo impugnado, éste fue expedido fuera del plazo de sesenta días que le concedió la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Quinta del Mandato Constituyente N.º 8.
- d) Igualmente, se menciona que el plazo de ciento ochenta días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, impuesto por la Asamblea Constituyente y por el Reglamento de Aplicación expedido mediante Decreto Ejecutivo N.º 1121, no podía ser reformado o modificado por el Presidente de la República ni por ninguna autoridad, poder o instancia del Estado, sino que debía hacerlo la propia Asamblea Constituyente. En

este sentido, al haber operado la caducidad, los miembros de la Comisión de Revisión no tenían ninguna atribución constitucional ni legal para actuar en el presente caso, por lo mismo, su intervención es nula. Todo esto no fue razón suficiente para que los mencionados miembros de la Comisión llevaran adelante la inconstitucional revisión del Décimo Octavo Contrato Colectivo, en evidente y flagrante violación del artículo 1 de la Constitución de la República, que impone que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos, lo que implica que el accionar de los poderes públicos están obligados a someterse a las disposiciones constitucionales y legales que rigen en la República.

- e) La contratación colectiva se encuentra protegida por la Constitución de la República, y siendo como es un derecho intangible e irrenunciable, no puede ser conculcado.

Pretensión concreta

Con los antecedentes expuestos, solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, que modifica y reforma la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, dictado por la Asamblea Constituyente con fecha 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008. Adicionalmente, como consecuencia de lo anterior, solicita que se deje sin efecto jurídico la referida revisión, y se disponga la plena vigencia del Décimo Octavo Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y la Organización Sindical que representa el actor, esto es, el Sindicato Único del Distrito Metropolitano de Quito.

En atención al caso N.º 0026-09-IN, el actor de la presente acción de pública de inconstitucionalidad, señor Luis Enrique Esquivel Moya, Secretario General del Comité de Empresa “15 de Noviembre” de los trabajadores de la Empresa Municipal de Movilidad y Obras Públicas del Distrito Metropolitano de Quito EMMOP-Q, en lo principal manifiesta:

- a) Las normas constitucionales que se consideran violadas son las contenidas en los artículos 1; 326, numerales 2, 7, 8 y 13; 76, numeral 7, literales **b** y **l**, 82, 84, 424, 425, 426, 427, y 11, numerales 8 y 9 de la Constitución de la República, así como el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.

- b) La Comisión Revisora de los Contratos Colectivos del Sector Público para la Jurisdicción de la Sierra y Amazonía sustentó la revisión del contrato colectivo en base a los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, y en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8 dictado por la Asamblea Constituyente el 30 de abril del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, así como en el Reglamento de Aplicación del citado Mandato dictado por el Presidente de la República el 3 de junio del 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008. Posteriormente, el Presidente de la República no solo que reformó y modificó el Reglamento que él mismo dictó el 3 de junio del 2008 dentro del plazo ordenado por la Disposición Transitoria Quinta del Mandato N.º 8, sino que reformó el plazo dispuesto imperativamente por la Asamblea Constituyente en la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, que impuso el plazo de 180 días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, plazo que concluyó el 27 de octubre del 2008.
- c) En este sentido, afirma el actor que con la tácita reforma y modificación inconstitucional realizada por el Presidente de la República a la parte final de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, a través del Decreto Ejecutivo N.º 1396, los miembros de la Comisión de Revisión de los Contratos colectivos llevaron adelante la inconstitucional revisión de su quinto contrato colectivo de trabajo, conculcando sus legítimos derechos que los han mantenido vigentes por más de 15 años, dando como consecuencia que el derecho a la contratación colectiva en las instituciones del sector público quedó eliminado. En resumen, se colige que el plazo de ciento ochenta días para la revisión de los contratos colectivos en el sector público, por así haberlo dispuesto la Asamblea Constituyente y el Reglamento dictado mediante Decreto Ejecutivo N.º 1121, no podía ser reformado o modificado por el Presidente de la República ni por ninguna otra autoridad, sino que debía hacerlo la misma Asamblea Constituyente, hecho que no ocurrió.
- d) Por otro lado, se menciona que la revisión del contrato colectivo de trabajo se halla consignada en el artículo 248 del Código del Trabajo, y este contrato colectivo goza de la autonomía que le confieren los artículos 220

y 237 del mismo cuerpo legal, cuya revisión le compete exclusivamente a las partes contratantes.

Pretensión concreta

Por los antecedentes expuestos solicita a la Corte Constitucional que declare la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008; que deje sin efecto jurídico la referida revisión y se disponga la plena vigencia del Quinto Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado entre la Empresa Municipal de Movilidad y Obras Públicas del Distrito Metropolitano de Quito EMMOP.Q., y la Organización Sindical que representa el actor.

En relación al caso N.º 0033-09-IN, los actores, señores Ramiro Guerrero Córdova, Miller Sabulón Quiñones Sosa y Jhon Oswaldo Plaza Garay, en sus calidades de Presidente encargado de la Federación de Trabajadores Petroleros, FETRAPEC y Presidente del Comité de Empresa de los Trabajadores de PETROCOMERCIAL, CENAPECO, Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores de PETROINDUSTRIAL, CETRAPIN, y Secretario General del Comité de Empresa de los Trabajadores de PETROECUADOR, CETAPE, respectivamente, expresan lo siguiente:

- a) El economista Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, extralimitándose en sus funciones, en forma unilateral modifica, desconoce o menoscaba la contratación colectiva de trabajo legalmente celebrada en las instituciones del sector público, tornándose el referido Decreto en ilegal e inconstitucional. De esta forma, sostiene, por ejemplo, que el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto impugnado, que suprime y prohíbe las cláusulas que supuestamente contienen privilegios desmedidos y exagerados, se opone a lo señalado en los numerales 2, 3, 7, 8, 10 y 13 del artículo 326 de la Carta Magna; el numeral 1.2.14 del artículo 1 ibídem referente al cálculo de horas suplementarias o extraordinarias, desconoce la jornada laboral semanal de 40 horas, propiciando una jornada laboral superior para el cálculo de las horas extras, sin observar lo dispuesto en la legislación laboral vigente; y el numeral 1.2.17 del artículo 1 ibídem disminuye el pago de las remuneraciones a las que tiene derecho el trabajador del sector público, al amparo de lo dispuesto en el artículo 95 del Código del Trabajo.

- b) El Decreto Ejecutivo, cuya inconstitucionalidad se demanda, goza de tal calidad por que tiene por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos adquiridos por los trabajadores del sector público mediante la contratación colectiva. No mantiene conformidad con los principios constitucionales esenciales como el derecho al trabajo, careciendo por tanto de eficacia jurídica. Además, considera que es inconstitucional por reducir y limitar los beneficios que la contratación colectiva otorga a los trabajadores del sector público, constituyendo un atentado a lo dispuesto en el artículo 11, numeral 4 de la Carta Fundamental.

Pretensión concreta

Por lo expuesto, demanda a la Corte Constitucional la declaratoria de inconstitucionalidad por el fondo del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del lunes 18 de mayo del 2009.

En el caso N.º 0040-09-IN, los señores Santiago Yagual Yagual, Eduardo Valdez Cúñas, Mesías Tatamuez Moreno y Nelson Erazo Hidalgo, en calidad de Presidentes Nacionales de la Central de Trabajadores del Ecuador –C.T.E–, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres –CEOSL–, Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores –CEDOCUT– y Unión General de Trabajadores Ecuatorianos –UGT–, respectivamente, comparecen y señalan que mediante Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, el señor Presidente de la República dicta “criterios” sobre los cuales deben regir los contratos colectivos que se celebren en las instituciones del sector público, fuera del plazo que el Mandato Constituyente N.º 8 señaló, esto es, de un año contado a partir del 30 de marzo del 2008, sin haber cumplido con el proceso de diálogo social dispuesto por la Asamblea Nacional, cuyo objetivo es lograr consenso y participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo, sin que en ningún caso se pueda convertir en una imposición del Gobierno Central y una más de las tantas limitaciones a la libertad de organización y de contratación colectiva, consagradas en los Convenios de la OIT, números 87 y 98, y en los numerales 7, 8, 10 y 13 del artículo 326 de la Constitución, extralimitándose en sus funciones; concediendo ilegal e inconstitucionalmente la facultad privativa para calificar quienes son obreros sujetos al Código del Trabajo, a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, contrariando lo dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica

de Servicio Civil y Carrera Administrativa; disponiendo que se supriman y prohíban en la contratación colectiva las cláusulas que para visión del Ejecutivo “contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general”, cuando las referidas cláusulas pueden ser cambiadas únicamente por acuerdo entre empleadores y trabajadores a través del dialogo social, y atentando contra varios principios en los que se sustenta el Derecho del Trabajo, fundamentalmente los principios universales de la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.

Pretensión concreta

Por los argumentos expuestos, solicita que se declare inconstitucional, tanto por la forma como por el fondo, el Decreto Ejecutivo N.º 1701 publicado en el Registro Oficial N.º 592 del lunes 18 de mayo del 2009.

En referencia al caso N.º 0044-09, la accionante Rosa Angélica Dolores Argudo Coronel, en su calidad de Secretaria General del Sindicato Nacional Único de Obreros del IEES, SINDOUIESS, conforme consta en el nombramiento adjunto, comparece a deducir la demanda de inconstitucionalidad en contra del señor Ec. Rafael Correa, Presidente Constitucional del Ecuador, tendiente a alcanzar la derogatoria total del Decreto Ejecutivo N.º 1701 expedido el 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del lunes 18 de mayo del 2009, en lo principal manifiesta:

a) El acto normativo impugnado es el Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, que en su primer inciso manifiesta que la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente N.º 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de marzo del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 330 del 6 de mayo del 2008, determina que la Función Ejecutiva, luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año, establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado, en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tenga participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos.

Este decreto, a criterio de la accionante, fue dictado fuera del plazo de un año dispuesto por la Asamblea Nacional Constituyente, violentando de manera expresa la disposición final tercera del Mandato Constituyente N.º 8, por lo que el decreto impugnado fue expedido fuera del término legal, esto es, 31 días después de su vencimiento, lo cual lo vuelve ilegítimo e ilegal. La recurrente,

establece que el Decreto Ejecutivo No. 1701 no cumplió con el proceso de diálogo social, con lo que se incumple lo dispuesto en el Mandato Constituyente N.º 8. El decreto ejecutivo que se impugna violenta, a criterio de la recurrente, los siguientes artículos de la Constitución: 11, numeral 2; 229, 326 numerales 2, 7, 8, 10, 13, 16; 424 y 425.

Por lo tanto, el Decreto N.º 1701 es inconstitucional por haber sido dictado fuera del plazo de un año que el Mandato Constituyente N.º 8 señaló. Por otro lado, es inconstitucional, porque el Presidente de la República al dictarlo no cumplió con lo dispuesto por la Asamblea Nacional Constituyente atinente al diálogo social previo a la adopción del decreto; diálogo que para la OIT, son las negociaciones, consultas, intercambio de información entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores. Así, entre otras de las objeciones de inconstitucionalidad argumentadas por la accionante, se encuentra la incorrecta interpretación de los artículos 229 y 326, numeral 16 de la Constitución, excluyendo del amparo de la contratación colectiva a los que llaman servidores públicos que cumplan con actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, distorsionando así la intencionalidad de la norma constitucional cuando en la parte final del inciso segundo numeral 1.1 del Decreto Ejecutivo en mención se añade: “y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas”; con lo cual claramente distorsiona lo señalado en el artículo 326 de la Constitución, que dispone que únicamente quienes tienen la representación y la dirección de funciones en la administración pública y los profesionales, se sometan a las leyes que regula la administración pública. El Decreto N.º 1701 también es inconstitucional porque de forma ilegal e ilegítima le concede a la SENRES la facultad privativa de calificar a quienes son obreros sujetos al Código del Trabajo y por lo tanto, cuales son los amparados por la contratación colectiva, violando así el artículo 54 de la LOSCCA.

Finalmente, es inconstitucional el Decreto N.º 1701 a criterio de la accionante, porque se desconoce la naturaleza de la contratación colectiva al establecerse que se supriman y se prohíban las cláusulas que para la visión del Ejecutivo contengan privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, cláusulas que pueden ser cambiadas, modificadas o eliminadas, por acuerdo entre empleadores y trabajadores, por medio del diálogo social como lo establece el artículo 326, numeral 10 de la Constitución, y no por la sola imposición del ejecutivo. Lo que le lleva a colegir que el decreto atenta contra los principios elementales que informan al derecho laboral, estos son:

la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos, siendo por mandato constitucional nula toda estipulación en contrario.

Adjunta el Informe del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo OIT, aprobado en la 305 reunión, llevada a cabo en Ginebra, en el año 2009, que señaló entre otras las siguientes conclusiones y recomendaciones: *“Conclusiones del Comité: 832. El Comité ha estimado que las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98; como método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva (...) 834. El Comité pide pues al Gobierno que restaure el derecho de negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y que le informe al respecto. (...) 837. El Comité pide pues al Gobierno que tome medidas para que se lleve a cabo la renegociación de esos contratos colectivos si las organizaciones sindicales confirman el deseo de realizarla. (...) Recomendaciones del Comité: d) en cuanto a la imposición de la revisión de las cláusulas de los contratos públicos (declaración de nulidad o modificación) en el sector público que consagren excesos y privilegios desmedidos (Mandato Constituyente núm. 8) por decisión unilateral de una comisión (acuerdo ministerial núm. 00080 y acuerdo núm. 00155^a), el Comité subraya que el control de las cláusulas supuestamente abusivas de los contratos colectivos no debería corresponder a la autoridad administrativa (que tratándose del sector público es a la vez juez y parte) sino a la autoridad judicial y ello sólo en casos sumamente graves. El Comité pide al Gobierno que anule los mencionados acuerdos ministeriales y sus efectos ya que violan gravemente el principio de negociación colectiva libre y voluntaria consagrado por el Convenio núm. 98, así como que indique si el Mandato Constituyente núm. 8 es compatible con un control exclusivamente judicial del carácter en el sector público...”*

Pretensión concreta

Por lo anotado, la Secretaria General del Sindicato Nacional del IESS solicita que se declare la inconstitucionalidad del acto normativo, Decreto Ejecutivo N.º 1701 y, en consecuencia, se deje sin efecto jurídico el referido Decreto del 30 de abril del 2009, dictado por el Presidente de la República del Ecuador, Ec. Rafael Correa, y se ordene la vigencia y respeto del inciso tercero del artículo 229 de la Constitución de la República del Ecuador.

Además, que se deje sin efecto el Decreto impugnado y se ordene la eficacia y acatamiento del numeral 16 del artículo 326 de la Constitución, así como dejar sin efecto jurídico la facultad que le concede a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público SENRES, para realizar la calificación de los obreros sujetos al Código del Trabajo, que no desempeñan ni cumplen actividades de representación, en las directivas, administrativas o profesionales, por cuanto esta facultad no le confiere el artículo 24 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

Finalmente, en cuanto al caso N.º 0049-09-IN, el accionante Richard Gómez Lozano, en su calidad de Presidente de la Federación de Trabajadores de la Industria Eléctrica FEDELEC, manifiesta que:

- a) El acto normativo impugnado, es decir, el Decreto Ejecutivo N.º 1701, expedido el 30 de abril del 2009, violenta las normas constitucionales contenidas en los artículos 1, 3, 10, 11, 33 y 326.
- b) Por otra parte, y conforme algunas disposiciones constitucionales que proclaman el respeto y cumplimiento de los derechos y garantías consagrados en los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador, las normas constantes en los artículos 1, numerales 1.2, 1.2.1 al 1.2.21, 3, 4 y 5 del Decreto Ejecutivo N.º 1701, violentan de manera flagrante los preceptos de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; así como el artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- c) Lo fundamental de la presente demanda de inconstitucionalidad radica en que el Decreto Ejecutivo impugnado se fundamenta en mandatos constituyentes que han perdido su eficacia jurídica luego de la expedición de la Constitución de la República, en atención a lo previsto en sus artículos 424 y siguientes. Es decir, en ninguna de sus normas, ni en sus disposiciones transitorias, o en las disposiciones del Régimen de Transición se hace referencia a los mandatos constituyentes como parte del ordenamiento jurídico para que puedan ser consideradas normas de derecho que deben reconocerse y aplicarse.

Pretensión concreta

Por las consideraciones expuestas, solicitan la declaratoria de inconstitucionalidad por el fondo del Decreto Ejecutivo N.º 1701, de fecha 30 de abril del 2009, y publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 19 de mayo del 2009. Adicionalmente, que se declare que los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, su Reglamento de Aplicación y el Acuerdo Ministerial N.º 00080, no forman parte del ordenamiento jurídico y por lo tanto que han perdido vigencia y no pueden ser invocados ni aplicados por autoridad alguna, por todo lo cual los actos administrativos, resoluciones y revisiones a los contratos colectivos de trabajo del sector público, realizados después del 20 de octubre del 2008, carecen de eficacia jurídica y valor legal alguno.

II. CONTESTACIONES A LA DEMANDA

La Asamblea Nacional de la República del Ecuador

Comparece el Arquitecto Fernando Cordero Cueva, en su condición de Presidente de la Comisión Legislativa y de Fiscalización, y como tal representante legal, judicial y extrajudicial⁴ de la Asamblea Nacional, en atención a las demandas de inconstitucionalidad propuestas por varios actores, con la finalidad de que se declare inconstitucional el Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008.

En lo principal manifiesta que debido a que las demandas se refieren a un Decreto Ejecutivo cuya atribución y competencia es del Presidente de la República y no de la Función Legislativa, esto es, de la Asamblea Nacional, por ende de la Comisión Legislativa y de Fiscalización, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 226 en concordancia con el artículo 120 de la Constitución de la República, no se pronuncia sobre el contenido de las mismas.

Contestación del Director Nacional de Patrocinio, delegado del Procurador General del Estado

El Doctor Néstor Arboleda Terán, Director Nacional de Patrocinio, delegado del Procurador General del Estado, de conformidad con lo previsto en los artículos

⁴ De conformidad con el Mandato Constituyente No.- 23, aprobado el 25 de octubre del 2008, se designó al Asambleísta Fernando Cordero Cueva, como: Presidente de la Comisión de Legislativa y de Fiscalización. Nombrado mediante Resolución expedida el 27 de octubre del 2009, conforme consta a fojas 53 del proceso.

2 y 6 de la Ley Orgánica Institucional, y 3 y 4 de su Reglamento Orgánico Funcional, en lo principal manifiesta:

Se opone la pretensión de los accionantes de declarar la inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, puesto que el Mandato Constituyente N.º 8 del 30 de abril del 2008 ordena, en su Disposición Transitoria Tercera, que las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que se encuentran vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, serán ajustadas de forma automática a las disposiciones de los mandatos constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo (actual Ministerio de Relaciones Laborales), en el plazo de ciento ochenta días, lo que se cumplió con la expedición del Acuerdo Ministerial N.º 00080 del 8 de julio del 2008.

En este sentido, precisa que es necesario diferenciar que el Mandato Constituyente N.º 8 dispuso el inicio del proceso de revisión de los contratos colectivos de trabajo en el sector público, estableció restricciones a todas las cláusulas en las que se consagraban excesos y privilegios, pero no estableció plazo para cumplir esos objetivos. Ese plazo fue impuesto en el Reglamento del Mandato, expedido por el Presidente de la República, quien estaba facultado para señalarlo, de acuerdo con su Disposición Transitoria Quinta. Es decir, si tuvo facultad para dictar el Reglamento también tenía facultada para expedir una reforma, ampliando el plazo para la revisión a un año contado desde la expedición del Mandato Constituyente N.º 8.

Adicionalmente, señala que la Comisión revisora actuó de acuerdo con las normas constituyentes, respetando la libertad de contratación mediante la participación de las partes, conforme lo prescrito en los acuerdos ministeriales N.º 00080 y 00155-A, anteponiendo el interés general al interés particular.

Expresa que con la expedición del Decreto cuestionado no se vulneran los principios del derecho al trabajo, consagrados en la Constitución de la República, sino que se amplía el plazo de la revisión de los contratos colectivos, pues es deber del Estado garantizar la contratación colectiva de las organizaciones sindicales en el sector público, pero siempre que las cláusulas constantes en los

contratos colectivos no contengan exageraciones legales que atenten contra el interés general. Por lo expuesto, que solicita se rechace la acción planteada.

En atención a la demanda de inconstitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, presentada por el Comité de Empresa de los Trabajadores Petroleros (FETRAPEC) y otros, manifiesta que los accionantes no diferencian el objeto de la acción de protección con el de la acción de inconstitucionalidad, pues pretenden ventilar asuntos particulares a través de una acción de inconstitucionalidad. De esta forma, afirma que los accionantes tratan de defender los privilegios que han adquirido a través de los contratos colectivos celebrados fuera del derecho, por ello se justifica la prohibición constante en el Decreto Ejecutivo impugnado para la inclusión de cláusulas en los contratos que establezcan privilegios y beneficios desmedidos que atentan contra el interés general.

Sostiene que la contratación colectiva en el sector público no puede generar privilegios y abusos con los recursos pertenecientes a todos los ecuatorianos. La discrecionalidad de la administración de ninguna manera puede entenderse como la posibilidad de entrega de los dineros públicos a miembros de comités de empresas o sindicatos, vía “conquistas laborales”; por ello, el argumento de los accionantes sustentado en supuestos “beneficios adquiridos” carece de sustento por la propia naturaleza de los contratos amparados por el Derecho Administrativo.

Concluye manifestando que de ninguna manera el reconocimiento de los trabajadores como actores sociales productivos, puede autorizar una regulación única para todos, pues existen distintas clasificaciones entre el sector privado y público. Los derechos de los trabajadores difieren de acuerdo a la categoría a la que pertenecen y aquella distinción es justificada y razonable.

Contestación del Ministro de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales)

El abogado Antonio Gagliardo Valarezo, Ministro de Trabajo y Empleo, respecto a las acciones públicas de inconstitucionalidad planteadas, en lo principal considera lo siguiente:

Las normas contenidas en los incisos tercero, cuarto y quinto de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, no establecen plazo o término para la revisión de la contratación colectiva en el sector público, como se afirma en la demanda, y por tanto, el Presidente de la República estaba plenamente facultado para reglamentar la aplicación del referido Mandato, en atención a lo previsto en la Disposición Transitoria Quinta.

En este sentido, sostiene que como derivación y ejercicio de la misma facultad reglamentaria que le concediera la Asamblea Constituyente, y al haberse contemplado por parte del Presidente de la República un plazo de ciento ochenta días para la revisión de la contratación colectiva de trabajo en el sector público, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, se sustituye dicho plazo, por el de un año, hecho legal y coherente, que no ha violado norma constitucional alguna.

Finalmente, señala que la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente N.º 8, determina que la Función Ejecutiva dentro del plazo de un año, establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en el sector público. Dentro del plazo concedido, el Presidente de la República ha expedido el Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009.

Concluye solicitando que las demandas de inconstitucionalidad planteadas sean inadmitidas o rechazadas y en consecuencia, archivadas.

Contestación del Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía.

El doctor Marcelo Caviedes Cepeda, en su calidad de Subsecretario de Trabajo y Empleo de la Sierra y Amazonía, y Presidente de la Comisión de Revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo del Sector Público en su jurisdicción, respecto a las acciones públicas de inconstitucionalidad materia de análisis, en lo principal manifiesta:

En materia de contratación colectiva de trabajo en el sector público, el Mandato Constituyente N.º 8 contempla en las Disposiciones Transitorias Tercera y Cuarta, el ajuste automático de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, sin especificar plazo o término. Al contrario, se establece que el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) dicte las regulaciones del ajuste automático en el plazo de ciento ochenta días, contados a partir del 1 de mayo del 2008.

Por otra parte, la Disposición Transitoria Quinta facultó al Presidente de la República para que en el plazo de 60 días expida el Reglamento para la aplicación del Mandato Constituyente N.º 8. El Reglamento referido, expedido mediante Decreto Ejecutivo del 3 de junio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 353 del 5 de junio del 2008, llenó el vacío del referido Mandato que no estableció plazo para la revisión de la contratación colectiva de trabajo. Por tanto, como derivación y ejercicio de la misma facultad reglamentaria, y al haberse contemplado por parte del Presidente de la República un plazo de ciento ochenta días para la revisión de la contratación colectiva de trabajo en el sector público, mediante Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, se sustituye dicho plazo por el de un año, hecho legal y coherente, que no ha violado norma constitucional alguna.

Concluye que el Presidente de la República actuó en forma absolutamente legal, sin contravenir ninguna norma constitucional o legal, por lo que solicita que las demandas de inconstitucionalidad sean inadmitidas o rechazadas y, en consecuencia, archivadas.

Contestación del Secretario General Jurídico de la Presidencia de la República

El doctor Alexis Mera Giler, Secretario General Jurídico de la Presidencia de la República, delegado del señor Presidente Constitucional de la República, mediante escrito presentado con fecha 18 de junio del 2009, en lo principal manifiesta:

Que en materia de contratación colectiva de trabajo en el sector público, el Mandato Constituyente N.º 8, expedido por el Pleno de la Asamblea Constituyente el 30 de abril de 2008, publicado en el Suplemento del Registro Oficial N.º 330 del 6 mayo del mismo año, contempla y aborda en las disposiciones transitorias Tercera y Cuarta algunos aspectos, entre los cuales se destaca:

- El ajuste automático contemplado en el primer inciso de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, implica que los contratos colectivos de trabajo que se encuentren vigentes y que fueron suscritos por las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado y sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o

aportes directos o indirectos de recursos públicos, deberán ser revisados a la luz de las disposiciones de los Mandatos Constituyentes y regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) “en el plazo de 180 días”. Es decir, se permite que el Ministerio de Trabajo y Empleo (actual Ministerio de Relaciones Laborales) dicte las regulaciones de este ajuste automático en plazo señalado, contado a partir del 1 de mayo del 2008.

- En el segundo inciso de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, consta el ámbito de aplicación de la contratación colectiva de trabajo en el sector público, estableciendo que: “Los contratos colectivos de trabajo a los que se refiere esta disposición transitoria, no ampararán a aquellas personas que desempeñen o ejerzan cargos directivos, ejecutivos y en general de representación o dirección, ni al personal que por la naturaleza de sus funciones y labores está sujeto a las leyes del orden público, y en especial a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y Homologación y Unificación de las Remuneraciones del Sector Público”. Al respecto, destaca que fue la Asamblea Constituyente de plenos poderes, al así disponerlo, la que se adelantó incluso a los preceptos que en esta materia constan en la actual Constitución de la República, en sus artículos 229 y 326, numeral 16.
- Que de la lectura de los incisos tercero, cuarto y quinto de la Disposición Transitoria Tercera del Mandato Constituyente N.º 8, se desprende de forma clara que el Mandato Constituyente N.º 8 en ningún momento y de ningún modo estableció plazo o término para la revisión de la contratación colectiva en el sector público, como equivocadamente afirman los accionantes, por lo que el Presidente de la República estaba perfectamente facultado para fijar y ampliar el plazo de revisión.

Por lo expuesto, concluye manifestando que el establecimiento por parte de la Función Ejecutiva de los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo en el sector público, a través del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, mediante el cual se amplió el plazo de revisión de los contratos colectivos de trabajo, fue absolutamente legal y no contravino disposición constitucional alguna, o lo establecido en las disposiciones del Mandato Constituyente N.º 8, por lo que las demandas interpuestas ante la Corte Constitucional por las asociaciones de los trabajadores son infundadas.

Respecto a la acción de inconstitucionalidad N.º 0033-09-IN, mediante escrito remitido con fecha 24 de julio del 2009, considera que el Presidente de la República, dando cumplimiento a lo ordenado por el Mandato Constituyente N.º 8, estableció en el Decreto Ejecutivo N.º 1701 los criterios para la contratación colectiva, disponiendo la restricción de excesos y privilegios, tales como la transferencia o transmisión de cargos en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, entre otros. Por ello, afirma que una vez en vigencia el Mandato Constituyente N.º 8, quedaron anuladas las cláusulas de los contratos colectivos que no estaban ajustadas a los parámetros establecidos.

Adicionalmente, señala que el Decreto Ejecutivo N.º 1701 ha sido dictado con evidente apego a la Constitución, a los mandatos constituyentes y a la ley, y que es evidente que la parte actora no ha logrado aportar ninguna razón jurídica para considerar inconstitucional al referido Decreto, más bien ha revelado su intención de utilizar a la Corte Constitucional como mecanismo para pretender negociar con el Ejecutivo la recuperación de excesos y privilegios desmedidos que no pueden ser de ninguna manera considerados derechos legalmente adquiridos.

Mediante escrito presentado con fecha 23 de octubre del 2009, en atención a las causas N.º 0040-09-IN y 0044-09-IN acumuladas al expediente, manifiesta que el Decreto Ejecutivo impugnado fue expedido por el señor Presidente de la República el 30 de abril del 2009, dentro del plazo de un año fijado por el Mandato Constituyente N.º 8, dictado el 30 de abril del 2008. En relación al proceso de diálogo social contenido en la norma acusada, señala que el Ejecutivo cumplió con la obligación impuesta por el Mandato Constituyente N.º 8, a través de los criterios expuestos por diferentes analistas y representantes de diversos sectores de la sociedad ecuatoriana, y de los procesos de revisión de los contratos colectivos del sector público en los que participaron los trabajadores, los empleadores y el Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo. En referencia a la calificación de obreros sujetos al Código del Trabajo, por parte de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público, expresa que esta disposición legal tiene su fundamento en el artículo 229 de la Constitución de la República. En definitiva, considera que el Decreto Ejecutivo N.º 1701 fue dictado en total respeto a las normas constitucionales y legales vigentes.

Haciendo alusión a la demanda de inconstitucionalidad N.º 0049-09-IN, en contraposición con el argumento esgrimido por el accionante, manifiesta que las normas no dejan de existir porque la Constitución no las mencione expresamente,

si así fuera, los decretos supremos vigentes deberían ser considerados ineficaces debido a que la actual Constitución no menciona la existencia en el ordenamiento jurídico de los referidos decretos supremos, lo cual es absurdo. Por el contrario, las normas jurídicas expedidas por los poderes públicos existen en el ordenamiento jurídico y son válidas mientras la Corte Constitucional no resuelva que son inconstitucionales y declare su ineficacia jurídica. Finalmente, solicita desestimar por improcedente la infundada demanda de inconstitucionalidad.

Posteriormente, mediante escrito de fecha 28 de enero del 2010, informa a esta Corte que el 18 de enero del mismo año, luego de un nuevo proceso de diálogo social con diversos sectores, especialmente con el Frente Unitario de Trabajadores, el Presidente de la República expidió el Decreto Ejecutivo N.º 225, mediante el cual se reformó el Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, que es materia de la presente causa. Por lo expuesto, considera improcedente que la Corte Constitucional, para el periodo de transición, se pronuncie sobre la constitucionalidad del referido Decreto, cuyo texto es en su mayoría distinto al que fue objeto de las demandas que originaron las acciones de inconstitucionalidad planteadas. En tal sentido, solicita que se desechen las demandas acumuladas al caso N.º 0013-09-IN, por haberse tornado improcedente la revisión constitucional de una norma de carácter general que ha sido reformada casi en su integridad, en este caso, inclusive flexibilizando su contenido en consideración a la actual situación laboral que existe en el país.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Competencia

Conforme con lo previsto en el inciso 2 del artículo 436 de la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 27 del Régimen de Transición⁵ y en la Resolución de interpretación constitucional publicada en el Suplemento del Registro Oficial N.º 451 del 22 de octubre del 2008, en concordancia con las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional, publicadas en el Registro Oficial N.º 446 del 13 de noviembre del 2008, la Corte Constitucional es competente para verificar la constitucionalidad del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008; del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, y de los acuerdos ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008

5 Publicados en Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre del 2008.

y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente.

Control Abstracto de Constitucionalidad

El control abstracto de constitucionalidad es una actividad relacionada con la revisión, verificación o comprobación de las normas jurídicas que se encuentran dentro de un marco de referencia, que es la Constitución, en la cual consta como uno de sus principios el control de actos normativos (artículo 436, numerales 2 y 3), como de actos de aplicación (436, numeral 4). Además, constituye un mecanismo que busca generar coherencia con el ordenamiento jurídico a través de la identificación de normas inconstitucionales por la forma o por el fondo. El control constitucional garantiza la supremacía del texto constitucional; así tenemos como Javier Pérez Rojo, citando a Hans Kelsen, manifiesta que: “en tanto le falta a una Constitución la garantía de la aniquilabilidad de los actos anticonstitucionales, le falta el carácter de plena fuerza de obligar jurídica en sentido técnico”⁶.

La Corte Constitucional, respecto al efecto de la inconstitucionalidad, luego de haber verificado la incompatibilidad de las normas acusadas con la Constitución, procede a declarar la invalidez del acto jurídico impugnado y con ello, la expulsión de las normas enjuiciadas del sistema jurídico; por otro lado, en el caso de que se encuentre que las normas acusadas son conformes con la Constitución vigente, se procederá a validarlas al sistema jurídico actual. Así, la Corte considera que no se ha omitido solemnidad alguna que pueda incidir en la decisión de la causa, por lo que se declara su validez.

Legitimación activa

Los accionantes se encuentran legitimados para interponer la presente acción de inconstitucionalidad, en virtud de cumplir con los requerimientos establecidos en el artículo 439 de la Constitución vigente, que expone: “Las acciones constitucionales podrán ser presentadas por cualquier ciudadana o ciudadano”. Cabe resaltar que el sistema constitucional vigente es más abierto de acceso a la justicia constitucional en esta materia, ya que significa un cambio esencial respecto a la Constitución anterior, dado que existe una ampliación de la legitimación activa.

⁶ Javier Pérez Rojo, Curso de Derecho Constitucional, Séptima Edición, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid 2000, pág. 156

Análisis de normas dictadas en vigencia de la Constitución Política de 1998, y con anterioridad a la Constitución del 2008

Previo a determinar los problemas jurídicos a resolver, conviene precisar que las siguientes normas: Decreto Ejecutivo N.º 1396, que entró en vigencia el 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y los acuerdos ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008, cuya inconstitucionalidad se demanda, fueron expedidas bajo el ordenamiento constitucional de 1998; Constitución que fue derogada por la Disposición Derogatoria Única contenida en la Carta Suprema expedida el 20 de octubre del 2008.

La Corte Constitucional deja en claro que durante el periodo constituyente se encontraba en plena vigencia la Constitución Política de 1998; en tal virtud, la Asamblea Nacional Constituyente, en el momento que asumió plenos poderes, respetó dicha vigencia, y al asumir las funciones legislativas observó que los actos que por su naturaleza debían sustraerse a trámites como el de reserva de ley, continúen por esa vía. Es así que el artículo 2 del Mandato Constituyente N.º 1, estableció como una de sus facultades expedir leyes, en los casos que correspondan, como es el presente caso, al tratarse del desarrollo de normas que regulen el derecho a la contratación colectiva. Por tanto, correspondía que el tratamiento de esta materia, al no ser reglamentario, se materialice vía ley, en armonía con lo dispuesto en el inciso final del artículo 142 de la Constitución Política de 1998 y en el artículo 2 del Mandato Constituyente N.º 1, referido que dice: *“De las Atribuciones de la Asamblea Constituyente.- La Asamblea Constituyente ejerce sus facultades mediante la expedición de: mandatos constituyentes, leyes, acuerdos, resoluciones y las demás decisiones que adopte en uso de sus atribuciones. Las decisiones de la Asamblea Constituyente son jerárquicamente superiores a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna. Ninguna decisión de la Asamblea Constituyente será susceptible de control o impugnación por parte de alguno de los poderes constituidos”*.

Con estos parámetros se verificará si el desarrollo del Mandato Constituyente N.º 8, mediante decretos y acuerdos ministeriales supra, se trata en realidad de normas reglamentarias o disposiciones legales.

Examen de Constitucionalidad

La Corte Constitucional examina si los Decretos Ejecutivos N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicados en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, y 1701 del 30 de abril del 2009, publicados en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, y los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 del 8 de julio del 2008 y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicados en los Registros Oficiales N.º 394 del 1 de agosto del 2008 y 445 del 14 de octubre del 2008, respectivamente, vulneran normas constitucionales, como alegan los accionantes en su demanda. Por ello, previo a resolver, es necesario responder a varias interrogantes que en definitiva abordan los principales problemas jurídicos planteados por los accionantes, como son:

1. El Decreto Ejecutivo N.º 1396 ¿es inconstitucional porque violenta derechos fundamentales, así como destruye los principios de reserva de ley y jerarquía normativa?
2. El Decreto Ejecutivo N.º 1701 que establece los criterios bajo los cuales se sustentará la contratación colectiva de trabajo, ¿vulnera o no el principio de reserva de ley, entre otros, derechos fundamentales relacionados con la libertad sindical y la contratación colectiva?
3. Los acuerdos ministeriales impugnados ¿vulneran derechos fundamentales como los previstos en los numerales 3 y 4 del artículo 11 y 226 de la Constitución de la República?

El Decreto Ejecutivo N.º 1396 ¿es inconstitucional porque violenta derechos fundamentales, así como destruye los principios de reserva de ley y jerarquía normativa?

Comenzaremos respondiendo a la primera parte del cuestionamiento, que hace referencia a la violación de derechos fundamentales de los accionantes. El artículo 1 de la Constitución de la República vigente establece que: “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia (...)”, calificativo que denota a la Constitución como determinadora del contenido de la ley, el acceso y el ejercicio de la autoridad y la estructura del poder⁷, siendo los derechos de las personas a

⁷ Ramiro Ávila Santamaría, Ecuador Estado constitucional de derechos y justicia, en “Constitución del 2008 en el contexto andino”, Serie Justicia y Derechos Humanos, Neoconstitucionalismo y Sociedad, No.3, Ministerio de Justicia, Quito, 2008, pág. 22

la vez, límites del poder y vínculos⁸, por lo que la Constitución de la República es de directa e inmediata aplicación, y los derechos y garantías en ella contenidos justifican el orden institucional. En este sentido, la Corte Constitucional, para el período de transición, con el objeto de preservar el respeto a los derechos fundamentales, analiza las normas impugnadas, instrumentos jurídicos que los accionantes demandan, porque lo consideran violatorio a sus derechos laborales, además de atentar al debido proceso, a la seguridad jurídica, al principio de supremacía constitucional y jerarquía normativa, consagrados en el texto constitucional. Al respecto, es pertinente anotar que el derecho al trabajo es parte de los “derechos sociales fundamentales”⁹, mismos que encuentran su expresión jurídica en el régimen del buen vivir o “sumak kawsay”, régimen que persigue proveer de las condiciones básicas necesarias (educación, salud, seguridad social, derecho al trabajo) que permitan el desarrollo integral de la persona.

Que la eliminación de las cláusulas leoninas contenidas en los contratos colectivos sometidos a revisión por parte de la Comisión, entendiendo por estipulaciones leoninas las prebendas excesivas descritas en el artículo 1 del Decreto Ejecutivo N.º 1701 y en el artículo 8 del Acuerdo Ministerial N.º 00080, como por ejemplo, la transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, las horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores y dirigentes sindicales, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios para el grupo familiar del trabajador, entrega gratuita de productos y servicios que genera la entidad o empresa a los trabajadores, pago de vacaciones y décimo tercera y décimo cuarta remuneración en cuantías superiores a lo que establece la ley, etc., no pueden ser observadas desde ninguna óptica como parte del núcleo esencial del derecho al trabajo, contenido esencial del derecho que para Luis Prieto Sanchís, es una parte del derecho fundamental, aquella parte que resulta definitoria o identificadora del significado que un derecho tiene en nuestra cultura jurídica, y cuyo sacrificio lo desnaturalizaría. En todo derecho existe un núcleo duro indisponible que no puede ser restringido en ningún caso¹⁰; en el mismo sentido, la Corte Constitucional de Colombia define al núcleo esencial como:

8 *Ibíd.*, p. 22

9 Rodolfo Arango citando a Alexi define a los derechos sociales fundamentales como derechos de prestación del Estado a favor del individuo, en el concepto de los derechos sociales fundamentales, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá 2005, pág. 37.

10 Luis Prieto Sanchís, *La limitación de los derechos fundamentales y la norma de clausura del sistema de libertades* en, “Justicia Constitucional y Derechos Fundamentales”, Madrid, Editorial Trotta, 2003, pág. 232

[...] un ámbito necesario e irreductible de conducta que el derecho protege con independencia de las modalidades que asuma o de las formas en las que se manifieste. Es el núcleo básico del derecho fundamental, no susceptible de interpretación o de opinión sometida a la dinámica de las coyunturas o ideas políticas. El concepto de “contenido esencial” es una manifestación del iusnaturalismo racionalista del siglo XVIII, según el cual, existe un catálogo de derechos anteriores al derecho positivo, que puede ser establecido racionalmente y sobre el cual existe claridad en cuanto a su delimitación conceptual, su titularidad y el tipo de deberes y obligaciones que de él se derivan¹¹.

De tal modo que podemos colegir que las cláusulas que consagran privilegios no justificables para ciertos grupos de trabajadores amparados bajo un contrato colectivo, no son parte del núcleo duro del derecho al trabajo, núcleo que se fundamenta en los principios constitucionales a la libertad de trabajo, al de igual trabajo, igual remuneración, al que establece la estabilidad laboral, al que observa el establecimiento de un salario mínimo, así como al que garantiza las prestaciones sociales establecidas en la ley y otros.

En tal virtud, los excesos como la transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, las horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, las indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, las contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, el pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, las gratificaciones y beneficios adicionales por separación o retiro voluntario del trabajo, la entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, la estipulación de pago de vacaciones y de la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, las contribuciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, entre otras cláusulas de esta naturaleza como lo establece el artículo 1 del Decreto Ejecutivo N.º 1701 y el artículo 8 del Acuerdo Ministerial impugnados, se encuentran en la parte exterior del derecho¹².

11 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia No. T – 406 - 92

12 Respecto a las cláusulas excesivas, en el Informe del Comité de Libertad Sindical No. 354, de junio de 2009, se concluye: “836. Mas concretamente, en lo que respecta a la revisión de cláusulas de los contratos colectivos de la empresa Petroecuador y sus filiales y del sector de la salud por decisión de la comisión de revisión de los contratos colectivos del sector público, el Comité toma nota de los excesos de algunas de las cláusulas puestas de relieve por el Gobierno, así como de que la organización querellante FETRAPEC reconoce implícitamente ciertos excesos en determinadas cláusulas...”

Los privilegios excesivos anotados, al no ser parte del núcleo central del derecho, se encuentran a la periferia¹³, es decir, su eliminación no implica violencia en contra de los derechos laborales de los trabajadores, por lo tanto, las prebendas al no ser parte sustancial del derecho protegido, su aniquilación no implica un perjuicio para la existencia misma de los derechos laborales, y por lo tanto, no se constituye su revisión en un factor de regresividad para el ejercicio de sus derechos.

Inclusive, el establecimiento de estipulaciones contractuales colectivas que consagran privilegios exclusivos en beneficio de los accionantes, pueden ser tomadas como un trato preferencial no justificado que da origen a un trato discriminatorio que rompe el principio de igualdad¹⁴ establecido en la Constitución, en el artículo 11 numeral 2, porque los beneficios excesivos sujetos a revisión no son aplicables al resto de trabajadores ecuatorianos, tanto de las entidades públicas, como privadas. Así tenemos como se configura un trato distinto a favor de unos trabajadores en detrimento de otros que se encuentran en las mismas condiciones fácticas como jurídicas; por lo tanto, el trato distintivo no se constituye en un tratamiento preferencial que goce de validez constitucional, de lo que podemos colegir que el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reforma el reglamento de aplicación del Mandato N.º 8, no transgrede la intangibilidad de los derechos de los trabajadores recurrentes.

Ahora bien, el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reformó el Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente N.º 8, sustituyendo la frase: “ciento ochenta días, contados”, por la frase: “un año, contado”, así como el Decreto Ejecutivo N.º 1701 y los Acuerdos Ministeriales números 00080 y 00155A,

13 Un ejemplo práctico sobre núcleo esencial, es expuesto por Pablo Alarcón en su tesis de maestría en derecho constitucional por la Universidad Andina Simón Bolívar, pág. 89: “...consideremos que la estructura del derecho fundamental es la de un huevo frito. Mientras la clara o periferia, contiene una serie de componentes de la totalidad del derecho, que no resultan vitales para su existencia, existe un núcleo, ejemplificado en la yema del huevo, del cual depende la subsistencia del mismo. Así, en los casos que lleguen a conocimiento del juez constitucional, deberá constatar que las condiciones del caso concreto no afecten a ese núcleo esencial del derecho constitucional, y en caso de que eso suceda, debe activar inmediatamente la protección del mismo, declarando la procedencia de la acción de protección”.

14 El principio de igualdad para Carlos Bernal Pulido “... impone al Estado el deber de tratar a los individuos de tal modo que las cargas y las ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos”, concretándose en cuatro mandatos, esto es 1. Un mandato de trato idéntico a destinatarios que se encuentren en circunstancias idénticas, 2. Un mandato de trato diferenciado a destinatarios cuyas circunstancias no sean comunes, 3. Un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presentes similitudes y diferencias, pero que sean mayores las primeras, 4. Un mandato de trato paritario a destinatarios cuyas situaciones presentes similitudes y diferencias, pero que sean mayores las segundas. El derecho de los derechos, Universidad Externado de Colombia, Bogotá 2006, pág.257.

que establecen los procedimientos para llevar adelante el trabajo de la Comisión de Revisión de los contratos colectivos, se fundamentan en el Mandato Constituyente N.º 8, en su función exclusiva del establecimiento de las reglas que permitan llevar adelante el procedimiento de revisión de los contratos colectivos.

En este orden, la segunda parte de la pregunta planteada que hace referencia a la destrucción de los principios de reserva de ley y de jerarquía normativa, argumento alegado por los recurrentes, será desarrollada a continuación.

Como se conoce, tanto los decretos ejecutivos como los acuerdos ministeriales, al ser actos normativos, según el artículo 425 de la Constitución de la República, ocupan un orden jerárquico inferior, por debajo de las normas regionales y de las ordenanzas distritales, y sólo por encima de las demás decisiones de los poderes públicos; jamás pueden tener las características de los Mandatos Constituyentes, que para su reforma según lo establece la disposición General Única del Mandato N.º 23, se adoptará el procedimiento previsto en la Constitución para las leyes orgánicas.

En tal virtud, el artículo 133 de la Constitución que establece los tipos de leyes, prescribe como leyes orgánicas¹⁵ en el numeral 2: “*Las que regulen el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales*”, y tomando en cuenta que el Mandato Constituyente N.º 8 establece que serán ajustadas las cláusulas de los contratos colectivos de forma automática a lo dispuesto por los Mandatos Constituyentes y a las regulaciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Empleo *en el plazo de 180 días*, (las cursivas son nuestras), podemos colegir que la voluntad del constituyente es clara y concluyente respecto a la adopción del plazo para que sean revisados los contratos colectivos, es decir, el límite para realizar los ajustes correspondientes es hasta un máximo de 180 días, pudiendo ser en menos días, pero en ningún caso sobrepasar el plazo; por lo tanto el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reforma al Decreto Ejecutivo N.º 1121, en lo atinente a cambiar el plazo de 180 días por un año, está reformando indirectamente el plazo definido por el Mandato, situación que a la luz del principio de reserva de ley¹⁶, está

15 Para Eduardo García de Enterría, a las leyes orgánicas se las considera en el orden jerárquico normativo, como una categoría intermedia entre las leyes ordinarias y la Constitución, guardando relación con los criterios de rigidez formal propios de ésta última. Ver Curso de Derecho Administrativo, Editorial Civitas, Madrid, 2001.

16 La reserva de ley, es el conjunto de materias que de manera exclusiva la Constitución entrega al ámbito de potestades de legislador, excluyendo de su ámbito la intervención de otros poderes del Estado. En un Estado de derecho y más todavía en un Estado Constitucional de Derechos y justicia social, se puede observar al principio de reserva de ley orgánica como un mecanismo de rigidez en el sentido formal como en el material, formal porque, establece un mecanismo más dificultoso que el

reformando un aspecto esencial del Mandato, y con ello desnaturalizando la función del reglamento, misma que consiste en permitir la aplicación de la norma jerárquicamente superior.

En este sentido, la Disposición General Única del Mandato Constituyente N.º 23 establece: “*Los Mandatos expedidos por la Asamblea Constituyente están en plena vigencia. Para su reforma se adoptará el procedimiento previsto en la Constitución de la República del Ecuador para las leyes orgánicas*”, de tal forma que el constituyente está otorgándole rango de ley orgánica a los Mandatos Constituyentes; en tal virtud, el procedimiento para reformarlos es el establecido en el procedimiento legislativo regulado en la Constitución a partir del artículo 132, que establece a la Asamblea Nacional como el ente encargado de regular el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, y que en el caso de tratarse de leyes orgánicas se observarán los criterios de rigidez formal, como el mayor número de quórum legislativo para ser aprobadas, hecho que no se verifica en el presente caso, y por el contrario, contra norma constitucional expresa, se reforma vía Decreto Ejecutivo un Mandato Constituyente.

Al respecto, vale manifestar que no se discute la competencia del Presidente de la República para dictar reglamentos de aplicación de la ley; por el contrario, se puede afirmar que gran parte de las normas jurídicas que elabora el Ejecutivo tienen su origen en la actividad reglamentaria que, como lo apunta Jaime Castro, “ha representado una importante fuente de ampliación de los poderes del presidente”. En efecto, el presidente latinoamericano ha utilizado la potestad que comentamos no solo para lograr la adecuación de las leyes en detalle, sino también para reformarlas, estatuir en muchas cuestiones económicas e incluso reglamentar leyes civiles, penales y laborales”¹⁷. Es más, la referida potestad reglamentaria del Presidente de la República para expedir reglamentos para la aplicación de las leyes a través de decretos ejecutivos, se encuentra consagrada de manera expresa en la Constitución de la República, artículo 147, numeral 13; lo que está en discusión es la vía jurídicamente idónea para implementar

que se lleva adelante para reformar una norma ordinaria, como por ejemplo mayor quórum para su aprobación, en tanto que, lo material hace alusión a la importancia de los temas que ellas regulan, como es el ejercicio y regulación de los derechos y garantías de las personas, las leyes que organizan a las funciones del Estado. Para Antonio Bascuñán, la reserva de ley conlleva el reconocimiento de un ámbito de competencia, cuya regulación se reservaba a la potestad legislativa, implicando la posibilidad de invalidar las normas sobre materias de ley establecidas en ejercicio de otras potestades, aplicando como principio el de la competencia, en “El principio de la Distribución de Competencia como criterio de Solución de Conflictos de Normas Jurídicas”, Revista Chilena de Derecho, PUC Chile.

17 Salvador Valencia Carmona, *El Poder Ejecutivo Latinoamericano*, México, Universidad Autónoma de México, 1979, p.112.

la reforma del plazo de 180 días a un año, esto es, a través de lo establecido en el artículo 134, numeral 2 de la Constitución, que faculta al Presidente para presentar proyectos de ley, que posteriormente por medio del procedimiento establecido en la Constitución se convertirán en ley de la República.

Vale manifestar que el Decreto Ejecutivo N.º 1396 que reforma el Mandato Constituyente N.º 8, además de infringir el principio de reserva de ley, es atentatorio del principio de jerarquía normativa que según lo expresa el artículo 425 de la Constitución de la República, el orden jerárquico de aplicación de las normas es: “*La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos*”, de lo que podemos colegir que en ningún caso un decreto ejecutivo puede prevalecer sobre una ley orgánica, y que en la situación de producirse un conflicto entre normas de distinta jerarquía, los jueces, operadores judiciales, así como demás autoridades tendrán que resolverlo a través de la aplicación de la norma jurídica jerárquicamente superior. La concepción de la supremacía constitucional y jerarquía normativa es un principio que viene desde los presupuestos clásicos de Hans Kelsen, mismo que a través de su pirámide jurídica, colocaba en la cúspide a la Constitución, y de ahí abajo en su orden, los tratados internacionales, las leyes orgánicas, las leyes ordinarias, estatutos, reglamentos, ordenanzas, resoluciones, contratos. Por lo tanto, el Reglamento implementado por el Presidente de la República para la aplicación del Mandato Constituyente N.º 8, al reformar el plazo de 180 días contenido en este último, por un año para la revisión de los contratos colectivos, es contradictorio con el respeto a la jerarquía normativa, como lo anota Javier Pérez Royo: la ley orgánica está reservada a materias distintas de las leyes inferiores, y ocupan por tanto, un lugar superior en la jerarquía normativa¹⁸.

Queda claro entonces, que la vía utilizada por el Ejecutivo para reformar el Mandato Constituyente no es la correcta, pues violenta el principio de reserva de ley y jerarquía normativa. De esta forma, conviene hacer una última precisión, la cual tiene relación con el hecho de haberse dictado el Decreto Ejecutivo N.º 1396 fuera del plazo establecido en el Mandato Constituyente N.º 8, para que el Presidente de la República pueda reglamentar el referido Mandato, esto es, de 60 días contados a partir del 30 de abril del 2008; hecho que carece de importancia frente a los razonamientos expuestos anteriormente, que sin embargo, se los menciona por haber sido aludidos por los accionantes.

18 Javier Pérez Royo, op. cit. pág. 797

Adicionalmente, conviene señalar que al tratarse de un proceso de revisión de contratos colectivos en los cuales se encuentran involucrados derechos fundamentales de los trabajadores, opera el principio de reserva de ley, en armonía con lo previsto en el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República, que prevé: “*El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos*”.

Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano ha manifestado que: “*también se encuentra consagrada en la Constitución peruana la reserva de ley para el establecimiento de limitaciones al ejercicio de los derechos humanos: 4.2. Limitaciones al ejercicio de los derechos fundamentales y exigencias al principio de reserva de ley, proporcionalidad y razonabilidad. 68. El principio de reserva de ley exige que toda limitación a un derecho fundamental debe estar impuesta por una norma con rango legal. Así lo dispone el artículo 2, inciso 24, literal a), como también el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos cuando establece que las restricciones permitidas, de acuerdo con esta Convención, al goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidas en la misma, no pueden ser aplicadas sino conforme a las leyes que se dictaren por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas*”¹⁹.

El Decreto Ejecutivo N.º 1701 que establece los criterios bajo los cuales se sustentará la contratación colectiva de trabajo, ¿vulnera o no el principio de reserva de ley, entre otros, derechos fundamentales relacionados con la libertad sindical y la contratación colectiva?

Previo a dar respuesta al problema jurídico planteado, resulta necesario pronunciarse respecto a la solicitud del doctor Alexis Mera Giler, Secretario Nacional Jurídico de la Presidencia de la República, de desechar las demandas presentadas, por la expedición del Decreto Ejecutivo N.º 225 del 18 de enero del 2010, que reformó el Decreto Ejecutivo N.º 1701, materia de impugnación en las causas que se analizan, al considerar improcedente la revisión constitucional de una norma de carácter general que ha sido reformada casi en su integridad.

¹⁹ Jorge Danós Ordóñez, Estudio, “El Régimen de los Reglamentos en el Ordenamiento Jurídico Peruano”, en *La Ciencia del Derecho Procesal Constitucional, Estudios en Homenaje a Héctor Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho*, México, Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional, UNA, Marcial PONS, 2008, p. 214.

La reforma al Decreto Ejecutivo N.º 1701, parcialmente modifica su contenido, el mismo que fue acusado de inconstitucionalidad, por tanto, este Órgano procederá a realizar el control abstracto de constitucionalidad de aquellas normas del Decreto Ejecutivo N.º 1701 que no fueron modificadas.

De esta forma, conforme consta en la parte considerativa, el Decreto Ejecutivo N.º 1701, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, establece los criterios bajo los cuales se sustentará la contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, al amparo de lo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del Mandato Constituyente N.º 8, que determina que la Función Ejecutiva, luego de un proceso de diálogo social, dentro del plazo de un año establecerá los criterios que regirán la contratación colectiva de trabajo.

En este sentido, el referido Decreto Ejecutivo sobre la base que el Mandato Constituyente N.º 8 estableció, intenta fundar nuevos criterios a los cuales deberá someterse la contratación colectiva de trabajo en el sector público, criterios que son el resultado de un diálogo social entre todos los actores, por así disponerlo el referido Mandato; aspecto que no es compartido por los accionantes, quienes afirman que no existió tal diálogo social, y por el contrario lo que primó fue la imposición del Ministro, en menoscabo de los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerando el derecho constitucional establecido en el numeral 10 del artículo 326 de la Constitución. A su juicio, conforme lo proclama la OIT, diálogo social son las negociaciones, consultas, intercambio de información entre representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, cuyo principal objetivo es lograr consenso y participación democrática de los principales interlocutores del mundo del trabajo, y para que éste exista se requiere cumplir con ciertas condiciones, como la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesaria; la voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas; respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva y apoyo institucional adecuado.

Otro aspecto alegado por los accionantes se relaciona con el incremento de las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, es decir, conforme consta en el numeral 1.2 del artículo 1 del Decreto en mención, se enumeran una

serie de cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, hecho que a criterio de los accionantes menoscaba la contratación colectiva, y en general, los derechos adquiridos por los trabajadores legalmente. Al respecto, como bien se señaló, es necesario estudiar la constitucionalidad de las normas no reformadas del Decreto Ejecutivo N.º 1701 bajo la luz del principio de reserva de ley, que como bien lo ha manifestado esta Corte, se configura necesariamente por un orden formal basado en un cuerpo legislativo.

Dichas normas son las siguientes:

“Art. 1.- La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

1.1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 229 y 326 numeral 16 de la Constitución de la República, la contratación colectiva en las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, organismos seccionales y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionarial mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, ampara únicamente a sus obreras y obreros.

Quedan excluidos de la contratación colectiva de trabajo los servidores públicos que cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro de las entidades antes señaladas.

1.2. De conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8, quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1.2.1 Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador. En caso de existir vacantes se convocará a concurso abierto de merecimientos.

1.2.2 Horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales.

1.2.7 Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

1.2.9 Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

1.2.10 Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

1.2.12 Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

1.2.14 Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

Art. 2.- La estabilidad que se haya pactado en la contratación colectiva se respetará y se mantendrá inalterable.

Art. 3.- A la contratación colectiva vigente, quedan incorporadas las disposiciones de este decreto ejecutivo, cuyas normas se aplicarán de forma inmediata con el mecanismo de ajuste automático y bajo responsabilidad de las máximas autoridades y representantes legales de las entidades, organismos y empresas a las que se refiere este decreto, con prevenciones de destitución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y/o penal a que hubiere lugar.

Art. 4.- En los nuevos contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, se observarán obligatoriamente las disposiciones del Art. 1 de este decreto ejecutivo y de los mandatos constituyentes Nos. 2, 4 y 8 y su reglamento, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las autoridades nominadoras, por medio de las unidades de Administración de Recursos Humanos, en el término de 45 días contados a partir de la fecha de promulgación en el Registro Oficial del presente decreto, remitirán a la SENRES, las listas del personal, con las responsabilidades y actividades que desempeñan en cada una de las instituciones. La SENRES, posterior a dicho término, en el plazo de 90 días, procederá a calificar a las obreras y obreros, sujetos al Código del Trabajo y a la contratación colectiva de trabajo, de ser el caso.

SEGUNDA.- La SENRES, de conformidad con la planificación señalada en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2, establecerá los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los servidores públicos, a efectos de que tengan una adecuada compensación por sus años de servicio”.

Resulta normal, entonces, que cuando se determina el principio de reserva legal, como el establecido en el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución, la regulación del mismo no admite otra sino la que debe ser realizada por el Legislador, encargado en última instancia de regular cuidadosamente la materia que es sometida a su conocimiento, en el presente caso, la limitación de los derechos fundamentales en la contratación colectiva, reconociendo que la potestad reglamentaria se halla restringida y subordinada.

La Corte Constitucional de Colombia al respecto señaló:

“... A este respecto resulta importante recordar que cuando existe reserva de ley, se establece la obligación de regular el tema mediante normas con fuerza de ley y la potestad reglamentaria únicamente podría ejercerla el Presidente sobre aspectos marginales y muy puntuales. Cosa distinta sucede cuando no se presenta reserva de ley, por cuanto en tal evento, la materia puede ser regulada tanto por normas legales como reglamentarias. De todos modos, este Tribunal ha insistido en que el desarrollo de la potestad reglamentaria por el Gobierno exige que la ley haya configurado previamente una regulación básica o materialidad legislativa, a partir de la cual, el Gobierno puede ejercer la función de reglamentar la ley con miras a su debida aplicación, que es de naturaleza administrativa, y está entonces sujeta a la ley. Y es que si el Legislador no define esa materialidad legislativa, estaría delegando en el Gobierno lo que la Constitución ha querido que no sea materia de reglamento sino de ley. El requisito fundamental que supone la potestad reglamentaria, ha dicho esta Corte, es la existencia previa de un contenido o materia legal por reglamentar”²⁰.

20 Ver Sentencia No. C-1005-08, Corte Constitucional de Colombia.

En suma, en el caso objeto de análisis esta Corte determina que en materia de desarrollo de derechos constitucionales, ésta se encuentra amparada bajo el principio de reserva de ley. Por lo tanto, la enumeración de las cláusulas que contiene el Decreto Ejecutivo N.º 1701, es inconstitucional al atentar contra el principio de reserva de ley; es decir, la vía utilizada por el Ejecutivo para dar viabilidad al Mandato Constituyente N.º 8 no es la adecuada, al contrario, se torna arbitraria y atentatoria de los derechos fundamentales que justamente se trata de precautelar en el estado constitucional de derechos y justicia, conforme se mencionó en detalle en líneas anteriores.

De esta forma, no se puede tampoco desconocer que las cláusulas que contienen excesos y privilegios consagradas en el Mandato Constituyente N.º 8 no son taxativas, pues afirmar lo contrario sería ir en contra de la voluntad del constituyente, quien plasmó en su texto algunas de las cláusulas constantes en los contratos colectivos del sector público, pero en ninguna medida se abarcó a todas; para ello, existen los procedimientos legislativos que deben ser observados.

Los acuerdos ministeriales impugnados ¿vulneran derechos fundamentales, como los previstos en los numerales 3 y 4 del artículo 11 y 226 de la Constitución de la República?

La Corte Constitucional, con igual criterio, procede examinar la constitucionalidad de los acuerdos ministeriales impugnados, tomando en consideración que el desarrollo de los derechos constitucionales se realiza bajo el amparo del principio de reserva de ley.

Al respecto, el artículo 8 del Acuerdo Ministerial N.º 00080 determina las cláusulas en las que se consagran excesos y privilegios, tales como: *Transferencia y transmisión de cargos a familiares en caso de jubilación o fallecimiento del trabajador, horas suplementarias y extraordinarias no trabajadas y cobradas por trabajadores o dirigentes sindicales, indemnizaciones por cambio o sustitución de empleador, contribuciones de la entidad o empresa para fondos de cesantía extralegales o particulares, pago de vacaciones y reconocimiento de otros beneficios exagerados para el grupo familiar del trabajador, gratificaciones y beneficios adicionales por separación retiro voluntario del trabajo, entrega gratuita de productos y servicios de la entidad o empresa, estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley, constituciones de la entidad o empresa para actividades sindicales, días feriados adicionales a los establecidos en la ley, suspensión de labores para realización de asambleas u otros*

actos de naturaleza sindical sin autorización previa de la autoridad correspondiente, entre otras cláusulas de esta naturaleza; desarrollando el precepto contenido en el Mandato Constituyente N.º 8, a todas luces inconstitucional, pues vulnera el principio de reserva legal y los derechos consagrados en los numerales 3 y 4 del artículo 11 de la Constitución de la República, dejando a salvo de esta declaración aquellas cláusulas contenidas en el Mandato Constituyente N.º 8 y que son reproducidas en el artículo 8 mencionado.

Por su parte, el artículo 9 del Acuerdo Ministerial N.º 00080 que establece: *“De conformidad con lo establecido en los mandatos constituyentes 2, 4 y 8, las disposiciones y regulaciones del presente acuerdo, así como las que se generen en el proceso de revisión, son de obligatorio cumplimiento y en tal virtud, no son susceptibles de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno”*, así como el Acuerdo Ministerial N.º 00155A que en su numeral 4 expresa: *“De conformidad a la Disposición Final Tercera del Mandato Constituyente No. 8, el proceso de revisión que se ejecuta bajo este procedimiento, es de cumplimiento obligatorio y el acta de revisión del contrato colectivo no será susceptible, por parte de la empresa y los trabajadores, de queja, impugnación, acción de amparo, demanda, reclamo, criterio o pronunciamiento administrativo o judicial alguno; lo cual expresamente se dejará constancia en dicho documento”*, se puede colegir que éstas son inconstitucionales, ya que los únicos instrumentos jurídicos que no son objeto de recurso de impugnación alguna son los Mandatos Constituyentes, por su condición de expresión del “poder constituyente originario posfundacional”, que como lo anota Néstor Pedro Sagues, al actuar después de la creación del Estado, actúa sin ataduras normativas²¹.

Inclusive, el artículo 9 como el numeral 4 de los Acuerdos Ministeriales N.º 00080 y 00155A, respectivamente, son atentatorios a los principios constitucionales que salvaguardan el debido proceso, regulado en los artículos 76 y 77 de la Constitución de la República.

Adicionalmente, un criterio que es compartido por los accionantes es el relativo a que el Acuerdo Ministerial N.º 00080 viola la norma constitucional establecida en el artículo 226, que prevé que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley, al establecer cláusulas adicionales a las detalladas en el Mandato Constituyente N.º 8, sin tener

21 Néstor Pedro Sagues, *Teoría de la Constitución*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2001, pág. 271

competencia para ello. Al respecto, conviene señalar que conforme lo previsto en el artículo 154 de la Carta Suprema, a las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. Ejercer la rectoría de las políticas públicas del área a su cargo y expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión. 2. Presentar ante la Asamblea Nacional los informes que les sean requeridos y que estén relacionados con las áreas bajo su responsabilidad, y comparecer cuando sean convocados o sometidos a enjuiciamiento político. Por ello, haciendo uso de la facultad que le otorga la propia Constitución para expedir acuerdos ministeriales, y en atención a la disposición contenida en el Mandato Constituyente N.º 8, mediante Acuerdo Ministerial N.º 0080, expide las regulaciones de ajuste automático y revisión de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo; texto legal que debe guardar armonía con los preceptos constitucionales y con el Mandato Constituyente al cual le está dando vigencia, es decir, de ningún modo se puede permitir una conducta arbitraria o contraria a los preceptos constitucionales, como ocurre en el presente caso, cuando a pretexto de reglamentar el procedimiento de revisión de la negociación colectiva se violentan derechos fundamentales de los trabajadores, al restringir su efectivo goce.

En razón de lo expuesto tampoco se puede soslayar la voluntad del constituyente que, expresada a través del Mandato Constituyente N.º 8, estableció como un imperativo para la sociedad y el Estado ecuatoriano la adaptación de las cláusulas de los contratos colectivos, para eliminar los privilegios exagerados que rompen con el principio de igualdad ante la ley de los habitantes del Ecuador, y que además implican cuantiosas erogaciones económicas por parte del Estado. Por lo tanto, para cumplir con la voluntad del constituyente, haciendo uso de los métodos de interpretación propios del nuevo estado constitucional de derechos y justicia, se empleará para modular el efecto del fallo y garantizar la integridad de la Constitución, lo que en doctrina y en la jurisprudencia constitucional comparada se denomina sentencia de inconstitucionalidad diferida²². En este

22 Al respecto, la Corte Constitucional de Colombia, explicó la necesidad de utilizar este tipo de sentencias, en los siguientes términos: *“Con esta decisión, de carácter meramente temporal, se otorga al Congreso la posibilidad de que, en ejercicio de su libertad de configuración política, y dentro del plazo necesario, pueda expedir la norma que corrija las deficiencias constitucionales verificadas en el artículo demandado.*

(...) El carácter abierto de las normas constitucionales, pero su indudable fuerza normativa, esto es que la Constitución debe ser aplicada, tiene como consecuencia metodológica que el tribunal constitucional pueda recurrir a diversos tipos de decisiones. Así, a veces el tribunal puede constatar que una disposición legal es contraria a la Carta, por lo cual no puede declararla constitucional sin matiz; sin embargo, una ponderación de los principios anteriormente mencionados, puede llevar al juez constitucional a la convicción de que la expulsión pura y simple de esa disposición del ordenamiento puede conducir a una situación legal que es peor, desde el punto de vista de los valores constitucionales, ya sea por los vacíos que se

tipo de sentencias de carácter bilateral, una vez que se constata la existencia de un problema de inconstitucionalidad, el juez constitucional, en lugar de decretar inmediatamente la inconstitucionalidad, permite que el precepto legal subsista en el ordenamiento jurídico durante un plazo razonable previsto por la Corte, hasta que el órgano legislativo dicte la nueva regulación conforme la Constitución y en reemplazo de la tachada de inconstitucional²³. En otras palabras, se “declara la inconstitucionalidad de la ley pero no se anula ésta, sino que se emplaza al legislador a reparar la situación de inconstitucionalidad por vía legislativa, y en la que el propio Juez constitucional podría incluir una serie de directrices provisionales, válidas en tanto no se dicte la nueva ley. Actuando de este modo se respeta, por así decirlo, el principio «a cada uno lo suyo»: el Juez constitucional declara la inconstitucionalidad de la ley (que es su función), y la producción de la nueva norma se deriva al legislador (que es el órgano competente)”²⁴.

Bajo estos criterios aplicados al caso objeto de estudio, y haciendo una relación costo-beneficio, se puede colegir que los efectos de proceder a la anulación de los Decretos Ejecutivos N.º 1396 y 1701, por violentar el principio de reserva legal, provocaría mayores perjuicios al ser expulsados inmediatamente del ordenamiento jurídico, por las implicaciones que conlleva la no revisión de los contratos colectivos para el Estado ecuatoriano y la sociedad en su conjunto. Por ello, los Decretos Ejecutivos declarados inconstitucionales conservarán su vigencia hasta que se apruebe la reforma correspondiente. De esta forma, esta Corte modula los efectos en el tiempo de la declaratoria de inconstitucionalidad de las normas impugnadas para evitar mayores inconvenientes y en aras de proteger los derechos fundamentales de las personas. Ahora bien, esta práctica de conferir diversos efectos a sus resoluciones ha sido empleada con frecuencia por la Corte, puesto que la misma reconoce que la declaratoria de inconstitucionalidad no es absoluta, tanto más si consideramos que las normas impugnadas estuvieron vigentes y provocaron efectos durante ese periodo de tiempo, es decir, se efectuó la revisión de los contratos colectivos de varias instituciones públicas, lo que generó sin duda vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores. Esta serie de consecuencias que surgen justifican razonadamente la modulación de

pueden generar, ya sea porque la propia decisión del juez constitucional vulnera la libertad de configuración del Congreso. Se explica así la aparente paradoja de que la Corte constata la inconstitucionalidad material de una norma pero decida mantener su vigencia, ya que en estos casos resulta todavía más inconstitucional la expulsión de la disposición acusada del ordenamiento por los graves efectos que ella acarrea sobre otros principios constitucionales.”. Ver: Sentencia C-221 de 1997, en Sentencia C-141-01.

23 Rodrigo Escobar Gil, La Modulación de las Sentencias de Control Constitucional, en Jornadas Internacionales de Derecho Constitucional, Quito, Tribunal Constitucional, 2007, p. 257.

24 Marina Gascón Abellán y Alfonso J. García Figueroa, *La Argumentación en el Derecho*, Lima, Palestra Editores, 2005, p. 296.

los efectos temporales de la decisión, en el presente caso, el de atribuir efectos diferidos a la decisión de inconstitucionalidad, y por tanto, apartarnos de la regla general que es otorgar efectos hacia el futuro o *ex nunc*.

En esta línea, para que la vigencia o permanencia de las normas declaradas inconstitucionales se constituya en una medida de protección de los derechos fundamentales mencionados en la presente sentencia, los contratos colectivos que se hayan revisado al amparo de las normas inconstitucionales deberán adecuarse a lo dispuesto en la presente sentencia y a lo expresamente establecido en el Mandato Constituyente N.º 8, esto es, que la revisión de la contratación colectiva se realice tomando en consideración únicamente las cláusulas que contiene el Mandato Constituyente N.º 8, hasta que se promulgue la ley que regule la negociación colectiva.

Finalmente, al haber agotado el análisis de constitucionalidad, procede la siguiente:

IV. DECISIÓN

En mérito a lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República del Ecuador, la Corte Constitucional, para el periodo de transición, expide la siguiente:

SENTENCIA

1. Declarar la inconstitucionalidad con efecto diferido del Decreto Ejecutivo N.º 1396 del 16 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 457 del 30 de octubre del 2008, por ser contrario al principio de reserva de ley.
2. Declarar la constitucionalidad del primer inciso del artículo 1; primer y segundo incisos del número 1.1 del artículo 1; primer inciso del artículo 2, y Disposición Transitoria Segunda del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009, por no contravenir disposición constitucional alguna.
3. Declarar la inconstitucionalidad con efecto diferido de los números 1.2, 1.2.7, 1.2.9, 1.2.10, 1.2.12 y 1.2.14 del artículo 1; artículos 3 y 4, y Disposición Transitoria Primera del Decreto Ejecutivo N.º 1701 del 30 de abril del 2009, publicado en el Registro Oficial N.º 592 del 18 de mayo del 2009.

- del 2009, por cuanto vulneran el principio de reserva de ley, previsto en el artículo 133 de la Constitución de la República.
4. Conforme lo expuesto en la presente sentencia, y tomando en consideración las implicaciones que conlleva la revisión de los contratos colectivos para el Estado ecuatoriano y los trabajadores en su conjunto, los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad de los Decretos Ejecutivos N.º 1396 y 1701 conforme el numeral anterior, se difieren por un plazo de 12 meses, en el cual la Asamblea Nacional expedirá la normativa que establezca el procedimiento y plazo para el proceso de revisión de los contratos colectivos.
 5. Declarar la constitucionalidad de los Acuerdos Ministeriales: N.º 00080 del 8 de julio del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 394 del 1 de agosto del 2008, y 00155A del 2 de octubre del 2008, publicado en el Registro Oficial N.º 445 del 14 de octubre del 2008, expedidos por el Ministro de Trabajo y Empleo, con excepción de las disposiciones normativas previstas en los artículos 8 y 9 del Acuerdo Ministerial N.º 00080 y numeral 4 del Acuerdo Ministerial N.º 00155A, por vulnerar los principios constitucionales a la reserva de ley y debido proceso, respectivamente.
 6. Conforme lo establecido en el Mandato Constituyente N.º 8, y mientras se expida la ley respectiva dentro del plazo determinado, el proceso de revisión de los contratos colectivos deberá regirse por los siguientes principios:
 1. Participación democrática de todos los actores, con mecanismos permanentes de transparencia y control social.
 2. Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
 3. Respeto a la estabilidad laboral y demás derechos fundamentales.
 4. Promoción de las políticas de empleo y protección social.
 7. Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Dr. Patricio Pazmiño Freire
PRESIDENTE

Dr. Arturo Larrea Jijón
SECRETARIO GENERAL

Razón: Siento por tal, que la Sentencia que antecede fue aprobada por el Pleno de la Corte Constitucional, para el período de transición, con seis votos de los doctores: Roberto Bhrunis Lemarie, Patricio Herrera Betancourt, Ruth Seni Pinoargote, Nina Pacari Vega, Edgar Zárate Zárate y Patricio Pazmiño Freire, y tres votos salvados de los doctores: Hernando Morales Vinueza, Alfonso Luz Yunes y Manuel Viteri Olvera, en sesión del día jueves nueve de septiembre del dos mil diez. Lo certifico.

Dr. Arturo Larrea Jijón
SECRETARIO GENERAL

ALJ/mbm/ccp

NOTA: De la revisión efectuada, sobre este proceso constitucional, no se ha podido establecer que la sentencia que antecede haya sido publicada en el registro oficial respectivo.

