



# MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO

## REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO.

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

### H. CONGRESO NACIONAL

#### CODIFICACION 2005-017

#### LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION

Resuelve:

#### EXPEDIR LA SIGUIENTE CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO

#### INTRODUCCION

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 Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público; y, resoluciones del Tribunal Constitucional.

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 "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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

de 1989, 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 y a que no existe el cargo ni función de subinspector.

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 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

### TITULO PRELIMINAR DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

**Art. 1.-** Ambito 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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver INCOMPETENCIA POR LA MATERIA, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 13. Pág. 1246. (Quito, 13 de Marzo de 1957).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 8. Pág. 1593. (Quito, 24 de Febrero de 1975).

Ver RELACION LABORAL CONTRADICHA POR EL TRIBUNAL CONTENCIOSO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3057. (Quito, 1 de Marzo de 1977).

Ver INQUILINO O GUARDIAN, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3191. (Quito, 28 de Marzo de 1977).

Ver NEXO JURIDICO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 4. Pág. 836. (Quito, 16 de Diciembre de 1983).

Ver EMPLEADOS CIVILES EN LAS EMPRESAS DE LAS FUERZAS ARMADAS, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 352. (Quito, 24 de Junio de 1994).

Ver REGIMEN LABORAL Y POLICIAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 649. (Quito, 15 de Noviembre de 1994).

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 23.**

\* CODIGO PENAL: **Art. 209.**

Ver SERVICIOS LICITOS LABORALES, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 6. Pág. 1170. (Quito, 4 de Junio de 1974).

Ver LABORES DE SERVICIO SOCIAL A LA COMUNIDAD, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3477. (Quito, 16 de Septiembre de 1987).

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

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver DERECHOS IRRENUNCIABLES DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 3. Pág. 263. (Quito, 10 de Septiembre de 1958).

Ver TRANSACCION LABORAL ANTE JUEZ, Gaceta Judicial. Año LXXIII. Serie XI. No. 7. Pág. 980. (Quito, 12 de Noviembre de 1969).

Ver ACTA TRANSACCIONAL LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1796. (Quito, 15 de Febrero de 1985).

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 10. Pág. 2323. (Quito, 29 de Noviembre de 1985).

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 458. (Quito, 12 de Abril de 1988).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2385. (Quito, 9 de Septiembre de 1997).

Ver TRANSACCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág 3162. (Quito, 14 de julio de 1998).

Ver RETROACTIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3186. (Quito, 2 de septiembre de 1998).

Ver EFECTO RETROACTIVO DEL CONTRATO COLECTIVO, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3198. (Quito, 8 de septiembre de 1998).

**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.

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, PAGO DE REMUNERACIONES DE TRABAJO, Registro Oficial 205, de 4 de noviembre de 1976, Resolución de Corte Suprema 000.

Ver PRESUNCION DE RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 13. Pág. 2975. (Quito, 11 de Noviembre de 1986).

Ver PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 2. Pág. 414. (Quito, 8 de Febrero de 1988).

Ver IMPULSO DEL PROCESO EN JUICIOS LABORALES, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1912. (Quito, 31 de Marzo de 1989).

Ver PROTECCION JURISDICCIONAL AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 9. Pág. 2630. (Quito, 23 de Octubre de 1990).

Ver HERMENEUTICA JURIDICA Y AMPLIO SENTIDO SOCIAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 367. (Quito, 7 de Septiembre de 1994).

Ver ABANDONO DE LA INSTANCIA EN LO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 9. Pág. 2391. (Quito, 18 de Junio de 1997).

**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.

Ver PRESCRIPCION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1405. (Quito, 15 de Noviembre de 1974).

**Art. 7.-** Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver JUSTICIA SOCIAL Y SANA CRITICA, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 4. Pág. 912. (Quito, 11 de Noviembre de 1988).

Ver LA LEY EN SENTIDO FAVORABLE AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1588. (Quito, 13 de Julio de 1989).

Ver SENTIDO MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1834. (Quito, 29 de Noviembre de 1989).

### TITULO 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.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1454, 1461.

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 88.

Ver AMANUEENSES DE NOTARIOS, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 838. (Quito, 6 de Junio de 1944).

Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 853. (Quito, 13 de Mayo de 1944).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LIV. Serie 7. No. 9. Pág. 996. (Quito, 30 de Septiembre de 1949).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 13. Pág. 1581. (Quito, 8 de Diciembre de 1951).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver RELACION DE DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 9. Pág. 880. (Quito, 27 de Octubre de 1955).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 9. Pág. 902. (Quito, 22 de Diciembre de 1955).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LVIII. Serie 8. No. 10. Pág. 955. (Quito, 19 de Noviembre de 1955).

Ver CONTRATO DE TRABAJO Y DESEMPEÑO FISICO DE LABORES, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 1. Pág. 13. (Quito, 12 de Julio de 1957).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 7. Pág. 781. (Quito, 20 de Julio de 1959).

Ver RELACION LABORAL DEL ENTRENADOR DE FUTBOL, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 11. Pág. 1165. (Quito, 26 de Julio de 1961).

Ver DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 1. Pág. 1901. (Quito, 15 de Febrero de 1963).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 1. Pág. 1916. (Quito, 14 de Febrero de 1963).

Ver CONTRATO DE ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2785. (Quito, 26 de Noviembre de 1964).

Ver RELACION LABORAL DEL JUGADOR DE FUTBOL, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 10. Pág. 3406. (Quito, 29 de Abril de 1965).

Ver RELACION COMERCIAL, NO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 13. Pág. 3918. (Quito, 2 de Diciembre de 1966).

Ver RELACION LABORAL DE MATRICERO DE NOTARIA, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 30. (Quito, 15 de Junio de 1966).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 535. (Quito, 21 de Agosto de 1973).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 546. (Quito, 5 de Junio de 1973).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 628. (Quito, 23 de Mayo de 1973).

Ver RELACION DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 633. (Quito, 3 de Julio de 1973).

Ver HONORARIOS MEDICOS, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 3. Pág. 644. (Quito, 26 de Junio de 1973).

Ver NO HAY RELACION LABORAL POR SERVICIOS PROFESIONALES, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 4. Pág. 725. (Quito, 17 de Agosto de 1973).

Ver NO HAY RELACION LABORAL DE MIEMBROS DE CORPORACIONES CIVILES, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 975. (Quito, 8 de Mayo de 1974).

Ver CRUZ ROJA Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 990. (Quito, 22 de Enero de 1974).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 6. Pág. 1149. (Quito, 23 de Mayo de 1974).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1361. (Quito, 25 de Noviembre de 1974).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1875. (Quito, 29 de Agosto de 1975).

Ver PREDICADOR RELIGIOSO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1912. (Quito, 29 de Julio de 1975).

Ver CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS NO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2572. (Quito, 17 de Agosto de 1976).

Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2943. (Quito, 30 de Junio de 1976).

Ver AFILIACION DE TRABAJADOR A CAMARA DE COMERCIO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3335. (Quito, 26 de Abril de 1977).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3432. (Quito, 20 de Julio de 1977).

Ver ENFERMERO SIN TITULO, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 1. Pág. 80. (Quito, 21 de Octubre de 1977).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 1. Pág. 134. (Quito, 26 de Junio de 1977).

Ver RELACION DE DEPENDENCIA, ELEMENTOS, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 340. (Quito, 28 de Febrero de 1978).

Ver ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 351. (Quito, 9 de Marzo de 1978).

Ver EXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 2. Pág. 403. (Quito, 24 de Abril de 1978).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 3. Pág. 550. (Quito, 25 de Abril de 1978).

Ver RELACION LABORAL DE FUTBOLISTA, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 4. Pág. 824. (Quito, 21 de Diciembre de 1978).

Ver CUATRO ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 1140. (Quito, 30 de Marzo de 1979).

Ver RELACION LABORAL DE ABOGADO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1458. (Quito, 11 de Febrero de 1980).

Ver PRESUNCIONES, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1511. (Quito, 5 de Octubre de 1979).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1640. (Quito, 26 de Febrero de 1980).

Ver RELACIONES LABORALES Y FAMILIARES, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1801. (Quito, 20 de Febrero de 1980).

Ver CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 9. Pág. 1876. (Quito, 28 de Mayo de 1980).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. No. 10. Pág. 2219. (Quito, 25 de Noviembre de 1980).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- Ver CONTRATO REALIDAD, Gaceta Judicial. Año LX XXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2797. (Quito, 25 de Agosto de 1981).
- Ver CONTRATO REALIDAD, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 3009. (Quito, 30 de Noviembre de 1981).
- Ver DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3211. (Quito, 29 de Marzo de 1982).
- Ver CONTRATO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3247. (Quito, 22 de Abril de 1982).
- Ver DEPENDENCIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3394. (Quito, 9 de Marzo de 1982).
- Ver RELACION LABORAL DE TRIPULANTES AEREOS, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 14. Pág. 3431. (Quito, 30 de Marzo de 1982).
- Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXX XVII. Serie XIV. No. 14. Pág. 3221. (Quito, 31 de Marzo de 1987).
- Ver CONTRATACION SIMULADA PARA OCULTAR RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 3. Pág. 558. (Quito, 4 de Mayo de 1988).
- Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 928. (Quito, 21 de Noviembre de 1988).
- Ver CONTRATO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1623. (Quito, 19 de Julio de 1989).
- Ver NEGATIVA DE RELACION LABORAL Y PRUEBA POSITIVA, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 12. Pág. 3492. (Quito, 31 de Enero de 1991).
- Ver SERVICIOS PROFESIONALES PERMANENTES, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 117. (Quito, 21 de Abril de 1994).
- Ver PRUEBA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 328. (Quito, 11 de Mayo de 1994).
- Ver AUDITORES DE ENTIDADES PUBLICAS NO SUJETOS AL CODIGO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 360. (Quito, 31 de Agosto de 1994).
- Ver PRUEBA DE RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 683. (Quito, 25 de Enero de 1995).
- Ver RELACION MERCANTIL NO LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1289. (Quito, 19 de Marzo de 1996).
- Ver TRABAJO PROFESIONAL AUTONOMO, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2664. (Quito, 21 de Enero de 1998).
- Ver ALGUACIL DE COACTIVA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 11. Pág. 2907. (Quito, 3 de Marzo de 1998).
- Ver ELEMENTOS DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3626. (Quito, 21 de septiembre de 1998).

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

- \* CODIGO CIVIL: Arts. 2022.
- \* LEY DE COOPERATIVAS: Arts. 46, 136, 137.
- \* LEY DE SEGURIDAD SOCIAL: **Art. 9.**

Ver RELACION LABORAL DE CONTADOR, Gaceta Judicial. Año LXXXVI. Serie XIV. No. 10. Pág. 2236. (Quito, 11 de Diciembre de 1985).

Ver LOCUTOR DE RADIO, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 13. Pág. 3066. (Quito, 26 de Enero de 1987).

Ver RELACION LABORAL POR INTERMEDIARIO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 2984. (Quito, 25 de Octubre de 1990).

Ver RELACION LABORAL CON ENTIDADES PUBLICAS, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3147. (Quito, 9 de junio de 1998).

**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.

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**
- \* LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA: **Art. 3.**
- \* LEY DE MINERIA: Arts. 65.

CONCORD:

Ver Módulo Laboral, BANDAS MUNICIPALES DE MUSICA, Registro Oficial 374, de 9 de mayo de 1968, Resolución de Corte Suprema 000.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver RELACION LABORAL CON MUNICIPIOS, Gaceta Judicial. Año XXXVIII. Serie V. No. 163. Pág. 4018. (Quito, 14 de Junio de 1939).

Ver TRABAJADOR MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 212. (Quito, 16 de Septiembre de 1942).

Ver RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 3. Pág. 278. (Quito, 13 de Septiembre de 1946).

Ver RELACION LABORAL EN ENTIDADES PUBLICAS, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 7. Pág. 709. (Quito, 30 de Julio de 1948).

Ver TRABAJADORES PUBLICOS, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 5. Pág. 446. (Quito, 10 de Junio de 1952).

Ver RELACION LABORAL EN MUNICIPIOS, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 14. Pág. 4027. (Quito, 23 de Septiembre de 1966).

Ver RELACION LABORAL DE EMPLEADO PUBLICO, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 19. (Quito, 10 de Mayo de 1966).

Ver RELACION LABORAL DE MUSICO DE BANDA MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 1. Pág. 66. (Quito, 21 de Diciembre de 1967).

Ver JEFE DE PERSONAL DE MUNICIPIO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 1. Pág. 27. (Quito, 28 de Septiembre de 1972).

Ver TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE FERROCARRILES DEL ESTADO, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3175. (Quito, 25 de Enero de 1977).

Ver BOMBERO, Gaceta Judicial. Año LXXIX. Serie XIII. No. 5. Pág. 1119. (Quito, 13 de Febrero de 1979).

Ver EMPRESA ELECTRICA MILAGRO, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1038. (Quito, 28 de Marzo de 1984).

Ver EMPLEADO DE MUNICIPIO. Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 15. Pág. 3498. (Quito, 30 de Junio de 1987).

Ver RELACION LABORAL CON EL BEDE, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 46. (Quito, 28 de Octubre de 1987).

Ver RELACION LABORAL CON UNIVERSIDAD, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 951. (Quito, 29 de Noviembre de 1988).

Ver RELACION LABORAL EN CONTRATO POR SERVICIOS PERSONALES, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 9. Pág. 2680. (Quito, 25 de Septiembre de 1990).

Ver EMPRESA ELECTRICA LOS RIOS, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 14. Pág. 4262. (Quito, 19 de Marzo de 1992).

Ver EN EL SECTOR PUBLICO, LA REGLA GENERAL ES LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 334. (Quito, 1 de Junio de 1994).

Ver EMPRESAS ELECTRICAS SOCIEDADES ANONIMAS SON DEL SECTOR PRIVADO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 355. (Quito, 24 de Junio de 1994).

Ver ADMINISTRADOR DE CEMENTERIO MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 653. (Quito, 16 de Noviembre de 1994).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver SERVICIO CIVIL O RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 956. (Quito, 30 de Agosto de 1995).

Ver PROCURADOR SINDICO MUNICIPAL, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1271. (Quito, 2 de Abril de 1996).

Ver JEFE DE SERVICIOS GENERALES DEL BEV, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1894. (Quito, 23 de Octubre de 1996).

Ver COORDINADOR NACIONAL DE COMUNICACIONES DEL BEV, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1921. (Quito, 21 de Agosto de 1996).

Ver CARGO DE COORDINADOR Y RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2168. (Quito, 24 de Marzo de 1997).

Ver SUPREMACIA CONSTITUCIONAL, Gaceta Judicial, Año XCVIII. Serie XVI. No. 13. Pág. 3597. (Quito, 13 de octubre de 1998).

**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) 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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 88.

Ver CONTRATO DE TRABAJO TACITO, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 4. Pág. 512. (Quito, 3 de Diciembre de 1947).

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver JUBILACION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 10. Pág. 1167. (Quito, 13 de Marzo de 1950).

Ver TRABAJADOR Y CONTRATISTA COMERCIAL, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2731. (Quito, 4 de Noviembre de 1964).

Ver RELACION LABORAL Y SOCIEDAD DE HECHO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 5. Pág. 966. (Quito, 3 de Mayo de 1974).

Ver RELACION LABORAL EN MINERIA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3151. (Quito, 4 de Marzo de 1977).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 11. Pág. 2436. (Quito, 28 de Mayo de 1981).

Ver VIATICOS, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2822. (Quito, 28 de Mayo de 1981).

Ver RELACION LABORAL SIN REMUNERACION, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 186. (Quito, 13 de Septiembre de 1982).

Ver REMUNERACION EN DIVISAS, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 3. Pág. 764. (Quito, 6 de Julio de 1987).

Ver PAGO DE SUELDOS, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 14. Pág. 4316. (Quito, 3 de Junio de 1992).

**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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- g) Los que se pacten por horas; y,
- h) Los demás que determine la ley.

Ver CONTRATO A TIEMPO INDEFINIDO TROCADO A PLAZO, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 7. Pág. 1877. (Quito, 23 de Noviembre de 1989).

Ver ESTABILIDAD LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 2959. (Quito, 21 de Noviembre de 1990).

Ver CONTRATO VERBAL DE TRABAJO TROCADO EN CONTRATO A PLAZO, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 11. Pág. 3238. (Quito, 29 de Mayo de 1991).

Ver LA GARANTIA DE ESTABILIDAD NACE DESPUES DEL PRIMER AÑO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 344. (Quito, 23 de Junio de 1994).

Ver ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR VIGENTE A LA FECHA DEL DESPIDO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 363. (Quito, 7 de Septiembre de 1994).

**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 trabajador es del porcentaje arriba indicado, pasen a ser trabajadores permanentes, en orden de antigüedad en el ingreso a labores.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO A PRUEBA, Gaceta Judicial. Año LX II. Serie IX. No. 6. Pág. 623. (Quito, 13 de Julio de 1959).

Ver DESAHUCIO DE CONTRATO A PRUEBA, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. No. 6. Pág. 1470. (Quito, 29 de Mayo de 1989).

Ver DOBLE CONTRATO A PRUEBA, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. No. 13. Pág. 3872. (Quito, 31 de Enero de 1992).

**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.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1940.

Ver CONTRATO DE OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 2. Pág. 195. (Quito, 28 de Junio de 1946).

Ver DESPIDO INTEMPESTIVO, Gaceta Judicial. Año LI. Serie 7. No. 3. Pág. 273. (Quito, 4 de Julio de 1946).

Ver CONTRATO LABORAL POR OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LIII. Serie 7. No. 6. Pág. 593. (Quito, 4 de Febrero de 1948).

Ver TRABAJO A DESTAJO, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 15. Pág. 1468. (Quito, 28 de Septiembre de 1957).

Ver CONTRATOS SUCESIVOS DE OBRA CIERTA LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 15. Pág. 4133. (Quito, 9 de Febrero de 1966).

Ver RELACION LABORAL EN CONTRATO DE CONSTRUCCION, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 9. Pág. 1232. (Quito, 27 de Mayo de 1970).

Ver CONTRATO POR OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 9. Pág. 1830. (Quito, 24 de Junio de 1975).

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2549. (Quito, 18 de Junio de 1976).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver CONTRATO POR OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. Nro. 13. Pág. 3000. (Quito, 18 de Noviembre de 1981).

Ver CONTRATO DE LOCACION DE OBRA, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 129. (Quito, 6 de Julio de 1982).

Ver FORMA DE LA RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 191. (Quito, 29 de Septiembre de 1982).

Ver CONTRATO DE OBRA CIERTA, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 14. Pág. 3311. (Quito, 7 de Abril de 1987).

Ver CONTRATO A DESTAJO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 962. (Quito, 11 de Septiembre de 1995).

**Art. 17.-** Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá actualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

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

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

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

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

Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen en el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

para cualquier clase de actividad. Cualesquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.

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

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

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

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

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

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

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

Ver HORAS EXTRAS EN TRABAJO DISCONTINUO, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 7. Pág. 2696. (Quito, 6 de Abril de 1964).

Ver TRABAJADOR DE TEMPORADA, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2950. (Quito, 22 de Septiembre de 1976).

Ver TRABAJADOR OCASIONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 2956. (Quito, 30 de Septiembre de 1976).

Ver CONTRATO OCASIONAL DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1653. (Quito, 8 de Mayo de 1980).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver TRABAJADOR DE TEMPORADA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3608. (Quito, 18 de agosto de 1998).

**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.

Ver EMPRESA ELECTRICA REGIONAL NORTE, Gaceta Judicial. Año LXXXI. Serie XIII. Nro. 12. Pág. 2875. (Quito, 12 de Febrero de 1981).

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

- a) Los que versen sobre trabajos que requieran conocimientos técnicos o de un arte, o de una profesión determinada;
- b) Los de obra cierta cuyo valor de mano de obra exceda de cinco salarios mínimos vitales generales vigentes;
- c) Los a destajo o por tarea, que tengan más de un año de duración;
- d) Los a prueba;
- e) Los de enganche;
- f) Los por grupo o por equipo;
- g) Los eventuales, ocasionales y de temporada;
- h) Los de aprendizaje;
- i) Los que se estipulan por uno o más años;
- j) Los que se pacten por horas; y,
- k) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y
- l) En general, los demás que se determine en la ley.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

**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.

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Nota: Artículo reformado por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 2 50 de 13 de Abril del 2006.

CONCORD:

\* LEY ORGANICA DE LA FUNCION JUDICIAL: Arts. 75.

\* CODIFICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO: Arts. 593.

Ver CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año L XXX. Serie XIII. No. 8. Pág. 1728. (Quito, 25 de Marzo de 1980).

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

### **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.

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

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

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 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.

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

**Art. 29.-** Enganche para el país.- Cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferente provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 81, 87.

**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.

Ver TRABAJO EN GRUPO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 1. Pág. 138. (Quito, 16 de Enero de 1973).

**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,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver CONTRATO DE EQUIPO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 4. Pág. 1016. (Quito, 14 de Diciembre de 1988).

**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.- 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.

Nota: Artículo sustituido por Ley No. 39, publicada en Registro Oficial 250 de 13 de Abril del 2006.

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1462, 1463, 1464.

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 65, 88, 93.

\* CODIGO DE COMERCIO: Arts. 6, 8, 9.

Ver MENOR DE EDAD ACTOR EN JUICIO, Gaceta Judicial. Año LXXX. Serie XIII. No. 7. Pág. 1548. (Quito, 7 de Noviembre de 1979).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver ACTOR MENOR DE EDAD EN JUICIO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2. Pág. 437. (Quito, 23 de Marzo de 1983).

**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.

Nota: TRIPLE REITERACION:

No es obligación del trabajador saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de una empresa o institución, para dirigir contra él su acción. Bástale dirigirse en la demanda contra las personas que ejercen funciones de dirección y administración.

Ver los fallos II-A, II-B y II-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3241.

La responsabilidad solidaria que consagra el **Art. 36** del Código del Trabajo permite al trabajador demandar a aquel que ejerce funciones de dirección y administración y no necesariamente al representante legal.

Ver los fallos VII-A, VII-B y VII-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3254.

El trabajador puede dirigir la demanda en contra de quien ejerce funciones de dirección y administración; no sólo contra el representante legal.

Ver los fallos IV-A, IV-B y IV-C de la Gaceta Judicial de Mayo - Agosto de 1998, página 3270

CONCORD:

\* CODIGO CIVIL: Arts. 1527, 1530, 1538.

\* CODIGO DE COMERCIO: Arts. 117, 129, 130.

\* LEY DE COMPAÑIAS: Arts. 252.

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 14. Pág. 897. (Quito, 22 de Mayo de 1944).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LII. Serie 7. No. 5. Pág. 475. (Quito, 5 de Mayo de 1947).

Ver PARROCOS, Gaceta Judicial. Año LV. Serie 7. No. 14. Pág. 16 - 18. (Quito, 23 de Diciembre de 1950).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXI. Serie IX. No. 4. Pág. 412. (Quito, 7 de Enero de 1959).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXI. Serie XI. No. 2. Pág. 214. (Quito, 1 de Marzo de 1968).

Ver CAPITANES DE BARCOS, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 8. Pág. 1155. (Quito, 15 de Abril de 1970).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1446. (Quito, 22 de Noviembre de 1974).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2105. (Quito, 22 de Octubre de 1975).

Ver RESPONSABILIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXVIII. Serie XIII. No. 3. Pág. 595. (Quito, 30 de Mayo de 1978).

Ver FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 4. Pág. 815. (Quito, 30 de Agosto de 1983).

Ver RESPONSABILIDAD LABORAL DIRECTA DE SOCIA DE COMPAÑIA, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1799. (Quito, 15 de Febrero de 1985).

Ver NIVELES DE REPRESENTACION Y OPERACION, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 9. Pág. 1972. (Quito, 23 de Julio de 1985).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1629. (Quito, 28 de Agosto de 1989).

Ver FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 12. Pág. 3647. (Quito, 31 de Octubre de 1991).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCII. Serie XV. Nro. 15. Pág. 4626. (Quito, 19 de Noviembre de 1992).

Ver EJERCICIO DE FUNCIONES DE ADMINISTRACION Y DIRECCION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 354. (Quito, 20 de Julio de 1994).

Ver REPRESENTANTES DEL PATRONO PARA JUICIOS LABORAL ES, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 356. (Quito, 20 de Julio de 1994).

Ver SENTENCIA CONDENATORIA A QUIEN NO ES DEMANDADO, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 4. Pág. 935. (Quito, 25 de Mayo de 1995).

Ver ACCION CONTRA QUIEN EJERCE FUNCIONES DE DIRECCION, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1923. (Quito, 28 de Agosto de 1996).

Ver SOLIDARIDAD PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2159. (Quito, 6 de Marzo de 1997).

Ver REPRESENTACION PATRONAL BANCARIA, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2661. (Quito, 21 de Enero de 1998).

Ver FUNCIONES DE DIRECCION Y ADMINISTRACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2678. (Quito, 13 de Enero de 1998).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver OBLIGACION SOLIDARIA LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 13. Pág. 3600. (Quito, 28 de octubre de 1998).

### 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.

**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.

Ver RIESGOS DEL TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 12. Pág. 3707. (Quito, 19 de Mayo de 1966).

**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.

Ver INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 106. (Quito, 30 de Enero de 1942).

**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.

**Art. 41.-** Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interresados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

Ver SOLIDARIDAD EN LA JUBILACION PATRONAL, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 6. Pág. 2642. (Quito, 20 de Agosto de 1964).

### 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. 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 seguridad prevista en el **Art. 38** de este Código;

4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieren cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

14. Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se desparece 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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

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

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

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

34. Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Nota: Numerales 2. y 33. sustituidos y numeral 35. agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006.

### CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA: Arts. 23, 35, 41, 53, 55.

\* LEY SOBRE DISCAPACIDADES: **Art. 6.**

\* LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER: Arts. 4, 5.

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, ROPA DE TRABAJO DEL TRABAJADOR, Registro Oficial 421, de 28 de enero de 1983, Resolución de Corte Suprema 000.

Ver INDEMNIZACIONES POR FALTA DE PAGO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 149. (Quito, 27 de Enero de 1988).

Ver ROPA DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 2. Pág. 465. (Quito, 11 de Febrero de 1983).

Ver ROPA DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 3. Pág. 670. (Quito, 13 de Junio de 1983).

Ver ROPA DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIX. Serie XV. Nro. 6. Pág. 1504. (Quito, 26 de Julio de 1989).

Ver COMITE OBRERO PATRONAL, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2391. (Quito, 2 de Abril de 1990).

Ver COMISION DE SERVICIOS LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCI. Serie XV. Nro. 10. Pág. 3038. (Quito, 19 de Junio de 1990).

Ver REINTEGRO POR COMISION DE SERVICIOS, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 7. Pág. 1927. (Quito, 23 de Septiembre de 1996).

Ver TRES ULTIMOS RECIBOS, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2650. (Quito, 12 de Enero de 1998).

**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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

2. A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, si empre que se pres entare dentro de los treinta días siguientes al de su lic enciamiento;

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 sit uación de "lic encia temporal", fueren llamados al servicio en filas por causas determinadas en las letras a) y b) del artículo 5 7 de la Ley de Servicio Militar Obligatorio en la s Fuerzas Armadas Nacionales.

Los empleadores que no dieran cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de trei nta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previs to en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derec hos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REP UBLICA DEL ECUADOR: **Art. 188.**

\* LEY DE SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO: Arts. 80, 81, 83, 89.

Ver TRABAJADOR REEMPLAZ ANTE DE OTRO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XII. No. 6. Pág. 1175. (Quito, 13 de Junio de 1974).

**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 comp re 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 c ual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

- f) Obligar al trabajador, por cual quier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;
- g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;
- h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;
- i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;
- j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;
- k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,
- l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

**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,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

j) Las demás establecidas en este Código.

CONCORD:

\* CODIGO PENAL: Arts. 361.

Ver CALIFICADOR DE BANANO DE EXPORTACION, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 1. Pág. 212. (Quito, 23 de Julio de 1987).

Ver RELACION LABORAL DE CALIFICADOR DE BANANO, Gaceta Judicial. Año LXXXVIII. Serie XV. Nro. 3. Pág. 740. (Quito, 13 de Julio de 1988).

Ver CALIFICADOR DE F RUTA PARA EXPORTACION, Gaceta Judicial. Año XC. Serie XV. Nro. 8. Pág. 2260. (Quito, 22 de Marzo de 1990).

**Art. 46.-** Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;

d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;

g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,

i) Abandonar el trabajo sin causa legal.

### Capítulo 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver RELACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XXXIX. Serie VI. No. 10. Pág. 147. (Quito, 5 de Septiembre de 1942).

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

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

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

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

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

CONCORD:

\* LEY DE REGULACION ECONOMICA Y CONTROL DEL GASTO PUBLICO: Arts. 23.

Ver DOBLE EMPLEO, Gaceta Judicial. Año LXXXVII. Serie XIV. No. 13. Pág. 2985. (Quito, 11 de Diciembre de 1986).

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

CONCORD:

\* LEY 90: **Art. 50.**

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

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

Ver TRABAJO A DESTAJOS Y PAGO DE SEMANA INTEGRAL, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 12. Pág. 2694. (Quito, 16 de Julio de 1976).

**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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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 o se observen las siguientes prescripciones:

1. Las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro en un día, ni de doce en la semana;

2. Si tuvieren lugar durante el día o hasta las 24H00, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento de recargo. Si dichas horas estuvieren comprendidas entre las 24H00 y las 06H00, el trabajador tendrá derecho a un ciento por ciento de recargo. Para calcularlo se tomará como base la remuneración que corresponda a la hora de trabajo diurno;

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las oc ho 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.

Ver HORAS EXTRAORDINARIAS, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 15. Pág. 959. (Quito, 27 de Julio de 1944).

Ver HORAS EXTRAORDINARIAS, Gaceta Judicial. Año XLI. Serie 6. No. 15. Pág. 970. (Quito, 21 de Septiembre de 1944).

Ver PAGO DE HORAS EXTRAORDINARIAS, Gaceta Judicial. Año LVII. Serie VIII. No. 5. Pág. 433. (Quito, 8 de Abril de 1954).

Ver TRABAJO A DESTAJO, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 10. Pág. 988. (Quito, 12 de Febrero de 1960).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LX XVII. Serie XII. No. 14. Pág. 3225. (Quito, 25 de Febrero de 1977).

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

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

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

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

**Art. 58.- Funciones de confianza.-** Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma, representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros, de comercio como vendedores y compradores, siempre que no estén sujetos a horario fijo; y el de los guardianes o porteros residentes, siempre que exista contrato escrito ante la autoridad competente que establezca los particulares requerimientos y naturaleza de las labores.

**Art. 59.- Indemnización al empleador.-** Si el trabajador, sin justa causa, dejare de laborar las ocho horas de la jornada ordinaria, perderá la parte proporcional de la remuneración.

En caso de labores urgentes paralizadas por culpa del trabajador, el empleador tendrá derecho a que le indemnice el perjuicio ocasionado. Corresponde al empleador probar la culpa del trabajador.

**Art. 60.- Recuperación de horas de trabajo.-** Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;

2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción;

3. Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias de conformidad con lo prescrito en el artículo 55, reglas 2 y 3 de este Código;

4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario devolverá al empleador lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción; y,

5. La recuperación del tiempo perdido sólo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubieren de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo.

**Art. 61.- Cómputo de trabajo efectivo.-** Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.

**Art. 62.- Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.-** En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.

**Art. 63.- Exhibición de horarios de labor.-** En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

Ver REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, Gaceta Judicial. Año LXXXIII. Serie XIV. No. 1. Pág. 46. (Quito, 18 de Noviembre de 1982).

### **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.

CONCORD:

\* LEY DE REGULACION ECONOMICA Y CONTROL DEL GASTO PUBLICO: **Art. 23.**

\* DECRETO 318 (R.O. No. 76, 29-XI-1984): Arts. 1.

\* LEY DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA: Disp. General novena.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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

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

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

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

### **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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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 accesorias 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.

Ver VACACIONES ANUALES, Gaceta Judicial. Año LX. Serie 8. No. 13. Pág. 1249. (Quito, 15 de Marzo de 1957).

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

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

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

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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

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

**Art. 77.-** Reemplazo del trabajador que maneja fondos.- Si el trabajador que maneja fondos hiciera uso de vacaciones, 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.

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 73.**
- \* LEY DE ELECCIONES: **Art. 54.**
- \* LEY DE CARRERA DOCENTE Y ESCALAFON DEL MAGISTERIO NACIONAL: **Art. 19.**

Ver PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, Gaceta Judicial. Año LXII. Serie IX. No. 9. Pág. 872. (Quito, 23 de Agosto de 1960).

Ver RELACION LABORAL DE PROFESOR, Gaceta Judicial. Año LXVI. Serie X. No. 1. Pág. 1906. (Quito, 14 de Marzo de 1963).

Ver CATEGORIA DE PROFESORES, Gaceta Judicial. Año LXVII. Serie X. No. 4. Pág. 2280. (Quito, 20 de Abril de 1964).

Ver ACTOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO PUBLICO, Gaceta Judicial. Año LXXIV. Serie XI. No. 9. Pág. 1282. (Quito, 13 de Febrero de 1970).

Ver CAMBIO DE CATEDRA DE PROFESOR, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 15. Pág. 3392. (Quito, 18 de Mayo de 1977).

Ver PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, Gaceta Judicial. Año LXXXII. Serie XIII. No. 13. Pág. 2963. (Quito, 27 de Octubre de 1981).

Ver PROFESORES FISCALES Y PARTICULARES, Gaceta Judicial. Año LXXXV. Serie XIV. No. 8. Pág. 1792. (Quito, 25 de Enero de 1985).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

### 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.

**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.

Ver REMUNERACION, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2069. (Quito, 8 de Diciembre de 1975).

**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.

Ver SALARIO REAL Y SALARIO MINIMO, Gaceta Judicial. Año LXXV. Serie XII. No. 2. Pág. 324. (Quito, 27 de Febrero de 1973).

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

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver BENEFICIOS DE ORDEN SOCIAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 6. Pág. 1526. (Quito, 11 de Junio de 1984).

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

**Art. 84.- Remuneración semanal, por tarea y por obra.-** Si el trabajo fuer e 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.

CONCORD:

\* LEY DE REGIMEN MONETARIO Y BANCO DEL ESTADO: Arts. 4.

\* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: **Art. 140.**



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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.

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**
- \* CODIGO CIVIL: Arts. 2373, 2374, 2375.
- \* CODIGO TRIBUTARIO: Arts. 57.

**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.

CONCORD:

- \* LEY PARA EL JUZGAMIENTO DE LA COLUSION: **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 numero 6 del artículo 42 de este Código.

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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

CONCORD:

- \* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: **Art. 35.**
- \* CODIGO CIVIL: **Art. 1634.**
- \* CODIGO DE EJECUCION DE PENAS: **Art. 56.**
- \* CODIGO DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA: Arts. 140.

**Art. 92.-** Garantía para parturientas.- No cabe retención ni embargo de la remuneración que perciban las mujeres durante el período de dos semanas anteriores al parto y seis semanas posteriores al mismo.

**Art. 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 cincuenta días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste.

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

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

Ver SUELDOS ADEUDADOS AL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 13. Pág. 3004. (Quito, 4 de Octubre de 1976).

Ver TRIPLE DE RECARGO LABORAL, Gaceta Judicial. Año LXXXIV. Serie XIV. No. 5. Pág. 1133. (Quito, 10 de Abril de 1984).

Ver EL DEPOSITO DE LA CUANTIA ENERVA LA SANCION DEL TRIPLE E INTERESES, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 333. (Quito, 1 de Junio de 1994).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver REVISION DEL CALCULO DE LA INDEMNIZACION LABORAL, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 2. Pág. 377. (Quito, 16 de Noviembre de 1994).

Ver HABERES DEL TRABAJADOR, Gaceta Judicial. Año XCVI. Serie XVI. No. 5. Pág. 1265. (Quito, 18 de Marzo de 1996).

Ver PAGO DEL TRIPLE DE REMUNERACION NO PAGADA, Gaceta Judicial. Año XCVIII. Serie XVI. Nro. 12. Pág. 3158, (Quito, 1 de julio de 1998).

### CONCORD:

Ver Módulo Laboral, REMUNERACIONES NO PAGADAS AL TRABAJADOR, Registro Oficial 80, de 5 de mayo de 1976, Resolución de Corte Suprema 000.

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

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, decimoquinto y decimosexto sueldos, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.

### CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

\* LEY DE COMERCIO: Arts. 222, 229.

Ver CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año XCIV. Serie XVI. No. 1. Pág. 151. (Quito, 21 de Diciembre de 1993).

Ver BONIFICACIONES LABORALES, Gaceta Judicial. Año XCV. Serie XVI. No. 3. Pág. 658. (Quito, 26 de Enero de 1995).

Ver COMISION COMO PARTE DE REMUNERACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 8. Pág. 2188. (Quito, 15 de Enero de 1997).

Ver RELIQUIDACION DE INDEMNIZACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2642. (Quito, 2 de Diciembre de 1997).

Ver ENTREGA DE CEMENTO A TRABAJADORES, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2647. (Quito, 15 de Diciembre de 1997).



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver INDEMNIZACION Y BONIFICACION, Gaceta Judicial. Año XCVII. Serie XVI. No. 10. Pág. 2674. (Quito, 13 de Enero de 1998).

**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 Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

\* LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA:  
**Art. 107.** Disposición Transitoria Quinta.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver Módulo Laboral, RECLAMO POR PAGO DE UTILIDADES LABORALES, Registro Oficial 245, de 2 de agosto de 1989, Resolución de Corte Suprema 000.

Ver PARTICIPACION DE UTILIDADES, Gaceta Judicial. Año LXXVII. Serie XII. No. 10. Pág. 2137. (Quito, 22 de Octubre de 1975).

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

CONCORD:

\* LEY DE COMERCIO: **Art. 297.**

**Art. 100.-** Utilidades para trabajadores de contratistas o intermediarios.- Los trabajadores que presten sus servicios a órdenes de contratistas o intermediarios, incluyendo a aquellos que desempeñen labores discontinuas, participarán en las utilidades de la persona natural o jurídica en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio.

Si la participación individual en las utilidades del obligado directo son superiores, el trabajador solo percibirá éstas; si fueren inferiores, se unificarán directamente, tanto las del obligado directo como las del beneficiario del servicio, sumando unas y otras, repartiéndoselas entre todos los trabajadores que las generaron.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de contratistas o intermediarios no vinculados de ninguna manera con el beneficiario del servicio, vale decir, de aquellos que tengan su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que por tal



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 35.

**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.

CONCORD:

\* CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR: Arts. 101.

**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.

**Art. 103.- Se considerarán como una sola empresa.-** Si una o varias empresas se dedicaran a la producción y otras, primordialmente, al reparto y venta de los artículos producidos por las primeras, el Ministro de Trabajo y Empleo podrá considerarlas como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

**Art. 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 estime 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

Ver AYUDANTES DE CONTABILIDAD, Gaceta Judicial. Año LXIX. Serie X. No. 11. Pág. 3552. (Quito, 4 de Marzo de 1966).

**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.

**Art. 106.-** Saldo de utilidades no distribuidas.- Si hubiere algún saldo por concepto de utilidades no cobradas por los trabajadores, el empleador lo depositará en el Banco Central del Ecuador a órdenes del Director Regional del Trabajo, de su respectiva jurisdicción, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, a fin de cancelar dicho saldo a los titulares. Si transcurrido un año del depósito, el trabajador o trabajadores no hubieren efectuado el cobro, el saldo existente incrementará automáticamente los fondos a los que se refiere el artículo 633 de este Código.

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

**Art. 107.-** Sanción por declaración falsa de utilidades.- El Ministro de Trabajo y Empleo, sancionará con multa de diez a veinte salarios mínimos vitales, según la capacidad económica, a la empresa en la que se comprobare, previa fiscalización del Servicio de Rentas Internas, la falsedad imputable a dolo en los datos respecto a utilidades, o el empleo de procedimientos irregulares para eludir la entrega del porcentaje o para disminuir la cuantía del mismo.

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

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no está 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 Trabajo y Empleo resolverá las dudas que se presenten en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

CONCORD:

\* REGLAMENTO SOBRE INFORMACION DEL PAGO DE REMUNERACIONES ADICIONALES DECIMO QUINTO SUELDO Y PARTICIPACION DE UTILIDADES: Arts. 1 al 8.

### **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.

CONCORD:

\* LEY 105 (R.O. 3614-XI-1982): **Art. 1.**

Ver DECIMO TERCERO O TRECEAVO SUELDO, Gaceta Judicial. Año LXX. Serie X. No. 13. Pág. 3882. (Quito, 28 de Septiembre de 1966).

**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



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

este Código. Tampoco se tomará en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

**Art. 113.- 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 abril en las regiones de la Costa e Insular; y, hasta el 15 de septiembre en las regiones de la Sierra y Oriente. 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.

**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.

**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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

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.

Ver SALARIOS MINIMOS, Gaceta Judicial. Año LXXVI. Serie XII. No. 7. Pág. 1412. (Quito, 25 de Noviembre de 1974).

**Art. 118.- Consejo Nacional de Salarios.-** Como organismo técnico del Ministerio de Trabajo y Empleo, 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 Trabajo y Empleo 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 a la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, 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 de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público -SENRES-, 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.

**Art. 119.- Atribuciones del Consejo Nacional de Salarios.-** Corresponde al Consejo Nacional de Salarios asesorar al Ministro de Trabajo y Empleo 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.

**Art. 120.- Reglamento del Consejo Nacional de Salarios.-** El Ministro de Trabajo y Empleo dictará el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios.

**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 Ministro de Trabajo y Empleo, 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.



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

**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 Trabajo y Empleo.

**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 basta para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, considerándole como jefe de familia y atendiendo a las condiciones económicas y sociales de la circunscripción territorial para la que fuere a fijarse;
2. Las distintas ramas generales de la explotación industrial, agrícola, mercantil, manufacturera, etc., en relación con el desgaste de energía biosíquica, atenta la naturaleza del trabajo;
3. El rendimiento efectivo del trabajo; y,



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleador es 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 finalidades 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;



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

- 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.

**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 de nominados 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 VALOR A REMANENTE DE  
1 DE ENERO INCORPORARSE COMPONENTES SALARIALES  
EN PROCESO DE  
INCORPORACION

	US\$	US\$
2001	8.00	32.00
2002	8.00	24.00



## MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO REGIMEN LABORAL ECUATORIANO

---

2003	8.00	16.00
2004	8.00	8.00
2005	8.00	0.00

A la remuneración de los trabajadores que laboran en m aquila, tiempo parcial, artesanía, servicio doméstico y cualquier otra actividad de naturaleza precaria, que hasta el 13 de marzo del 20 00, percibieron valores inferiores por concepto de bonificación complementaria y compensación por incremento del costo de vida, se incorporarán tales valo res 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 unificac ión 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 har á a la s remuneraciones de las distintas actividades o ramas de trabajo, a és tas se las denominar á "remuneraciones sectoriales unificadas"; a partir de la indicada fecha pasarán a denominar se simplemente "remuneraciones sectoriales."

Los incrementos que por cualquier concepto realicen los empleadores a las remuneraciones de sus trabajadores, ser án 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 unificac ión, congélase los valores correspondientes a la compensación por el incremento del costo de vida y a la bonificac ión 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. Pr ohibese expresamente la revisión e incremento de la bonificación complem entaria y de la compensación por el incremento del costo de vida, y prohíbese el establecimiento de cualquier otro sueldo o remuneración adicional.

[ Documento completo en opción "Descargar" ]

.....

.....

.....

.....

[ Documento completo en la opción "Descargar"]