Suplemento del Registro Oficial No. 167 , 16 de Diciembre 2005

Normativa: Vigente

Última Reforma: Segundo Suplemento del Registro Oficial 44, 18-IV-2022

CÓDIGO DEL TRABAJO
(Codificación No. 2005-017)

Notas:

- De conformidad con la Disposición Reformatoria Primera del Código s/n publicada en el Suplemento del Registro Oficial 506 de 22 de mayo de 2015 dispone que: "En todas las disposiciones legales o reglamentarias vigentes, sustitúyase en lo que diga: 1. "Código de Procedimiento Civil"; "Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa" y "Ley de Casación", por "Código Orgánico General de Procesos"; y, 2. "Juicio verbal sumario" por "procedimiento sumario".

- En aplicación a la reforma establecida en la Disposición Reformatoria Primera del Código Orgánico Integral Penal (R.O. 180-S, 10-II-2014), la denominación del "Código Penal" y del "Código de Procedimiento Penal" fue sustituida por "Código Orgánico Integral Penal.

- Mediante Disposición General del Decreto Ejecutivo No. 500, publicado en el R.O. 395-S, 12-XII-2014, se dispone sustituir en todas las disposiciones legales "Ministerio de Relaciones Laborales" por "Ministerio del Trabajo".

-De conformidad con la Disposición Final Segunda del Código Orgánico General por Procesos, se dispone que los períodos de abandono, las copias certificadas, los registros de contratos de inquilinato y la citación, entrarán en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el R.O. 506-S, 22-V-2015.

H. CONGRESO NACIONAL

LA COMISIÓN DE LEGISLACIÓN Y CODIFICACIÓN

Resuelve:

Expedir la siguiente CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

INTRODUCCIÓN

La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional de conformidad con la Constitución Política de la República, ha considerado menester realizar la presente Codificación del Código del Trabajo con la finalidad de mantener actualizada la legislación laboral, observando las disposiciones de la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificados por el Ecuador; leyes reformatorias 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 subtitulado "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 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 ya 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.

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

Título Preliminar
DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 1.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 33.-
Art. 325.-
Ley de la Juventud:
Art. 1.-

Jurisprudencia:
- 24-II-1975 (G.J. S. XII, No. 8, pp. 1596-7).
"La legislación laboral al establecer en su artículo 1o. que los preceptos del Código regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, determinó una transformación fundamental, que la separa de las normas consuetudinarias del procedimiento civil, en orden a determinar el peso o carga de la prueba, una vez justificada la relación laboral; peso que tiene que soportarlo el patrono o empleador, puesto que las obligaciones empresariales, fijadas en la Ley, deben ser justificadas por el patrono obligado en el cumplimiento de ellas; al extremo que casi todos los tratadistas en materia laboral dan primacía y algunos, exclusividad a la relación laboral antes que al contrato de trabajo; invirtiendo así el peso de la prueba, que en el campo de lo civil corresponde soportarlo al que quiere innovar o reclamar".

Fallo de Casación:
- 22-IX-1999 (Res. 263-99, Primera Sala, R.O. 315, 10-XI-1999)
"SEGUNDO.-... Más aún, en el artículo 1 ibídem con claridad meridiana se exterioriza que el ámbito o esfera de acción de este Código es el regular ?las relaciones entre empleadores y trabajadores?. En síntesis, el contrato de trabajo por naturaleza, esencia

y características (se) reserva únicamente para la persona natural; esto es, para quien es hijo de mujer, la calidad o condición de trabajador, no así la de empleador en la que tal distinción es irrelevante y puede serlo una persona jurídica o una natural. Por todo lo dicho sería impropio e insólito en el mundo del derecho aceptar que una persona jurídica incapaz según lo ordena el artículo 1490 (1463) del Código Sustantivo Civil, sea empleada u obrera de otra persona."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

CATALOGO GENERAL DE CUENTAS

ACUERDO No. 0247
(R.O. 62, 22-VIII-2017)

Art 2.- Modificar en el Catálogo General de Cuentas Contables la siguiente cuenta contable;

ACUERDO No. 00102
(R.O. 337, 28-IX-2018)

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y

colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.
Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos.- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 4.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, nums. 2 y 11.-

Ley de Régimen del Sector Eléctrico:
Art. 65.-

Jurisprudencia:
- 12-XI-1969 (G.J. S. XI, No. 7, p. 981)
"Estimando que los derechos derivados del trabajo son siempre incuestionables, definidos e incontrovertibles, muchas legislaciones, y entre ellas nuestro Derecho Laboral, Constitución Política y Código del Trabajo Art. 4o., prohíbe la renuncia de los derechos del trabajador y si en verdad se ha aceptado la transacción como medio para terminar un juicio o prevenirlo, no ha dejado de tomarse en cuenta la situación del trabajador a fin de que la transacción que él celebre sea una manifestación de su voluntad libre e independiente, y no consecuencia de la imposición de la Empresa o patrono que derive en una renuncia de derecho."

- 29-XI-1985 (G.J. S. XIV, No. 10, p. 2324)
"Si por el artículo 4o. del Código del Trabajo `los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario`, parecería que la transacción en el campo laboral no es posible desde luego que toda transacción, por esencia, implica reciprocidad de concesiones y por ende renuncia de derechos y aceptación de obligaciones que están en tela de juicio; pero el artículo 594 (616) del Código de Trabajo posibilita expresamente la transacción pues `un arreglo judicial o extrajudicial entre las partes` para determinar el valor de las reclamaciones es, mírese por donde se mire, una transacción. La antinomia se resuelve admitiendo que al iniciar la relación laboral y durante ésta, no cabe transacción en que el trabajador deje a un lado sus amparos legales, como salario mínimo, límite de jornada, descanso semanal, vacaciones, estabilidad, etc., pero, una vez terminada la relación laboral cabe la transacción, desde luego no para renunciar derechos, sino para, reconociéndolos, determinar su valor en dinero; de allí que sea imprescindible que claramente se precisen en la transacción los derechos sobre los que transige, y de modo tal siendo que efectivos y justificados, no se renuncie a ellos; o se indique que habiéndose reclamado no se han justificado y por ello no se valoran, sin que ello sea renuncia a derecho; o que siendo dudosa o imposible la justificación se transige en tal valor; así por ejemplo, no se podrá transigir en una suma global que reemplace a la pensión jubilar patronal si consta el derecho a ella, porque va contra la naturaleza de lo que es jubilación; o admitido que durante la relación se pagó menos por el salario mínimo vital, no se puede eludir el pago de la diferencia; ni el

trabajador dirigente sindical podrá transigir respecto de la indemnización del artículo 188 (187) del Código del Trabajo, porque la mitad de ella corresponde a la organización a que pertenece, y además tal disposición legal entraña una garantía más que un beneficio personal del dirigente, para la vigorización del movimiento sindical; pero sí se podrá transigir para valorar los haberes por horas suplementarias o jornadas extraordinarias si no hay prueba del mínimo de horas diarias o semanales, porque no hay renuncia de derechos, sino reconocimiento de un derecho dudoso, posible, por lo mismo, de transacción. La transacción no puede ser el medio para propiciar o por lo menos permitir que la parte débil en la contienda, que es el ex-trabajador, renuncie sus derechos y por ello el juzgador debe analizar severamente la transacción impugnada ante él."

- 23-III-1988 (Prontuario 1, p. 123)
"En la especie, el actor pone término al juicio, desistiendo de la demanda, por habérselo pagado, por los demandados la totalidad de lo ordenado en la sentencia, inclusive intereses y costas, por lo que desiste también de la adhesión al recurso. En consecuencia, el archivo del juicio ordenado por el juez a quo, puso fin al pleito ... Siendo los derechos de los trabajadores irrenunciables, es obvio que, el desistimiento sólo surtía efecto si el actor era satisfecho de todo lo que fue materia de su demanda y de la sentencia, y en efecto, así se afirma en el petitorio de desistimiento, por lo que, no hay daño irreparable, por propia expresión del actor."

- 25-IX-1990 (G.J. S. XV, No. 9, p. 2594)
"La Sala aprecia que, si bien ese documento no resulta, en el caso, formalmente impugnable, al tenor del artículo 571 (595) del Código del Trabajo, pues, practicado ante el Inspector del Trabajo, ha sido suscrito por la trabajadora y consta pormenorizada; la verdad es que, por otro lado, contiene cláusula de renuncia concerniente a utilidades, estipulación nula, en virtud de los artículos 31 [49] d) de la Constitución y 4 del Código del Trabajo. Basta observar, en cuanto al hecho, que la trabajadora, en la solicitud que dirige al Inspector y que sirvió de antecedente al finiquito, afirma expresamente su derecho a utilidades; que lo propio ha hecho luego, en la vía del reclamo judicial; mientras, en el texto del finiquito que suscribe, aparece admitiendo en vaga, inepta fórmula, que ?no hay lugar a ello, en razón de que la empleadora no está obligada a dicho pago inclusive como propietaria de los predios agrícolas respectivos?. Lo cual no significa nada jurídicamente admisible. Renuncia hay, entonces, y la renuncia es nula por los preceptos vigentes inequívocos que se acaba de citar."

- 3-V-1995 (Res. 312-94, R.O. 705-S, 30-V-1995)
"TERCERA.- La Constitución Política de la República del Ecuador, en la SECCIÓN V, que habla ?Del Trabajo?, Art. 31 (35), se especifica, con amplio sentido social, que el trabajo y, por consiguiente, el trabajador, goza de la protección del Estado, consignando que ?La Legislación del Trabajo y su aplicación se ajustarán a los principios del Derecho Social?, por lo que proclama, con grandeza de justicia, que los derechos del trabajador no solo son irrenunciables sino intangibles, por lo que por ningún pretexto se puede perjudicar a aquellos derechos, tanto más cuanto que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias, o contractuales, en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores. ..."

- 13-IV-2004 (Res. 257-2003, Segunda Sala, R.O. 460, 12-XI-2004)

"TERCERO.- El Art. 35 numeral 1o. de la Constitución, determina que la legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social y los numerales 3 y 4 del propio cuerpo legal, enuncia la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y la irrenunciabilidad de tales derechos. Son preceptos de la Carta Magna que señalan pautas concretas a las cuales tenemos que someternos gobernantes y gobernados, de las cuales no podemos apartarnos, principios, además, que están en la pirámide jurídica, sobre cualquier otra norma legal. Esa es la obligación de los juzgadores, por cierto, amparados en elementos de juicio que se encuentran en los procesos. ..."

- 12-IV-2012 (Sentencia No. 135-12-SEP-CC, Pleno de la Corte Constitucional, R.O. 724-S, 14-VI-2012)
- ***VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN NEGATIVA A RECURSO DE CASACIÓN:*** *Contrato Colectivo,*
Derecho al trabajo.

"I. ANTECEDENTES: La demanda se presentó en la Corte Constitucional, para el período de transición, el día 3 de julio del 2009.

El secretario general certificó que no se había presentado otra solicitud con identidad de sujeto, objeto y acción.

La Sala de Admisión de la Corte Constitucional, el 13 de octubre del 2009, aceptó a trámite la acción extraordinaria de protección No. 0471-09-EP.

La Primera Sala de Sustanciación de la Corte Constitucional, en virtud del sorteo correspondiente y de conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 del 22 de octubre del 2009, avocó conocimiento de la causa y señaló que en atención al sorteo efectuado, correspondía al Juez Constitucional doctor Alfonso Luz Yunes sustanciar la misma.

Detalle de la demanda

El ingeniero Patricio Roberto Tadeo Tadeo, en su calidad de Gerente General de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra, EMAPA-I, amparado en lo que disponen los artículos 86, numeral 5; 94 y 437 de la Constitución de la República, interpuso acción extraordinaria de protección.

La decisión judicial impugnada es la sentencia del 20 de febrero del 2009, mediante la cual la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia rechazó el recurso de casación interpuesto.

Que se ha violado el contenido de los artículos 76, literal ***a*** del numeral 7 y 82 de la Constitución de la República.

Manifiesta que la señorita Eva Patricia Vargas Chávez, ex funcionaria de la EMAPA-I, presentó el 14 de agosto del 2007, ante la Inspectora del Trabajo de Imbabura, el desahucio legal, ante lo cual la Empresa Municipal depositó a favor de la servidora, mediante transferencia del 29 de agosto del 2007, el valor de US$ 3,753.14, transferidos

a la cuenta del Banco Central No. 1 47220001, Ministerio del Trabajo, RUC cliente externo No. 1760001390001 del 29 de agosto del 2007, con transacción No. 3728, movimiento financiero egreso 1247.

El 12 de noviembre del 2007, la señorita Eva Patricia Chávez presenta demanda laboral en contra del representante legal de la EMAPA-I, en la que solicitó el pago de algunos derechos laborales. La Empresa en la audiencia preliminar de conciliación realizada el 24 de enero del 2008, en el Juzgado del Trabajo de Imbabura, contestó la demanda presentando excepciones y la formulación de pruebas de conformidad con la ley. El 10 de marzo del 2008, el Juez del Trabajo de Imbabura dictó sentencia aceptando la excepción señalada por el señor Gerente General de la EMAPA-I y declaró la demanda improcedente por no ser competencia del titular del Juzgado del Trabajo de Ibarra el conocimiento y resolución de la reclamación propuesta.

La actora presenta recurso de apelación de la sentencia ante la Sala de lo Civil de la ex Corte Superior de Justicia de Ibarra, organismo que resolvió que la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra, EMAPA-I cancele a favor de la señorita Eva Patricia Vargas Chávez el valor de US$ 16.250,83. La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra, interpone recurso de casación ante la Primera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Nacional de Justicia, la que rechazó el recurso.

Contestación a la demanda

El señor doctor José Cristian Franco Franco, en su calidad de juez subrogante del Juzgado Provincial del Trabajo de Imbabura, manifestó que el Juzgado una vez que se sustanció el procedimiento oral laboral en el juicio propuesto por la señora Eva Patricia Vargas Chávez en contra de la EMAPA-I, No. 127-2007, el 10 de marzo del 2008, dictó sentencia negando la demanda, por no tener competencia el juzgado para conocer y resolver la reclamación propuesta, ya que la demandante no tenía la calidad de trabajadora, sino servidora pública. El proceso se remitió a la ex Corte Provincial de Justicia de Imbabura, por recurso de apelación propuesto por la actora, organismo que revocó la sentencia y aceptó el recurso de apelación el 4 de julio del 2008.

La Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra casa la sentencia y el juicio es remitido a la Corte Nacional de Justicia, la que rechazó el recurso de casación, debiendo pagar la EMAPA-I US$ 16.250,63 por concepto de liquidación de indemnizaciones laborales.

Que la acción extraordinaria de protección planteada no cumplía con los requisitos señalados en el artículo 94 de la Constitución de la República, solicitando que se desestime la acción, ya que no se ha vulnerado el derecho a la legítima defensa de las partes ni el principio de la seguridad jurídica.

El señor doctor Néstor Arboleda Terán, director nacional de Patrocinio, delegado del procurador general del Estado, se adhirió a la demanda de acción extraordinaria de protección deducida por el señor Gerente General de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra, por ser la sentencia de la Corte Provincial de Justicia violatoria de los derechos contemplados en el numeral 1 del artículo 76 de la Constitución de la República.

Que la recurrente, al haberse desempeñando como Asistente Administrativo, no entraba en el concepto de trabajadora que da el artículo antes mencionado, por lo que no podía entablar una demanda ante un Juez de Trabajo que no era el competente, solicitando que se acepte la demanda de acción extraordinaria de protección propuesta por el Gerente General de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra y se revoque la sentencia ejecutoriada impugnada.

Los señores doctores Hugo Salomón Imbaquingo Narváez, Jaime Cadena Vallejos, Luz Angélica Cervantes Ramírez, Jueces de Apelación de la Sala Civil de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura, señalaron que del proceso consta que en la EMAPA-I, a la recurrente se le ha dado el tratamiento de una trabajadora amparada por el Código del Trabajo, ya que al terminar la relación laboral se le paga el desahucio conforme a los artículos 184 y 185 del Código del Trabajo, beneficio al que tienen derecho los trabajadores amparados por este cuerpo legal e inclusive se elabora la liquidación de beneficios que establece el Contrato Colectivo. Que el demandado ha tratado de justificar que la actora no tiene derecho a los beneficios del Contrato Colectivo, alegando que el mismo beneficia solo a los trabajadores afiliados al Sindicato. En este caso se debe considerar la resolución emitida por la Corte Suprema de Justicia del 6 de abril de 1990, constante en el Registro Oficial No. 412, en la que se señala que el Contrato Colectivo de trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la Asociación de Trabajadores que los suscribió, resolución obligatoria y que se encuentra en vigencia. La actora no se encuentra amparada por el Contrato Colectivo suscrito entre el Comité de Empresa y la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado EMAPA-1. A la fecha en que la Sala emitió su resolución, 4 de julio del 2008, se encontraba vigente la Constitución Política del Ecuador de 1998, por lo que aplicó las normas constitucionales, conforme lo dispuesto en los artículos 272, 273 y 35, numeral 6 de la Constitución.

Alegan la prescripción de la acción, según lo señalado en el artículo 60 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, debido a que la Corte Nacional de Justicia ha dictado la sentencia del recurso de casación el 20 de febrero del 2009, y la acción extraordinaria de protección se propone el 3 de julio del 2009, cuando ha transcurrido más del término establecido en la norma citada.

Los señores doctores Ramiro Serrano Valarezo, Rubén Darío Bravo Moreno y Jorge Pallares Rivera, Jueces de la Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, manifiestan que los derechos y garantías se encuentran establecidos en la Constitución para proteger a los ciudadanos individual o colectivamente considerados, contra cualquier medida, disposición o resolución de un servidor o servidora pública que afecte a esos derechos, y no para proteger a entidades públicas o a sus personeros de resoluciones o disposiciones emanadas de otras entidades públicas, por lo que solicitan que se rechace la acción planteada.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

Competencia de la Corte Constitucional

La Corte Constitucional, para el periodo de transición, es competente para conocer y

resolver las acciones extraordinarias de protección, al amparo de lo dispuesto en el artículo 27 del Régimen de Transición, en concordancia con lo previsto en los artículos 94, 429 y 437 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre del 2008, en concordancia con los artículos 52 y 53 de las Reglas de Procedimiento para el Ejercicio de las Competencias de la Corte Constitucional para el período de transición.

En este caso, la Corte Constitucional actúa de conformidad con las mencionadas Reglas, y de acuerdo a la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional.

La presente acción ha sido tramitada de conformidad con el ordenamiento jurídico constitucional y legal aplicable al caso, por lo que se declara su validez.

Alcance de la acción extraordinaria de protección

La intensa labor que ejercen los operadores de justicia en las diversas materias que conocen, en razón del volumen de su trabajo, podría ocasionar que cometan, por acción u omisión, vulneración de uno o más de los derechos que consagra la vigente Constitución de la República a favor de las personas. Esta situación, por sí sola grave, se torna más grave aún para quien sufre el agravio, cuando se agotan los recursos ordinarios y extraordinarios que la ley ordinaria establece. Justamente para tutelar, proteger y remediar estas situaciones, el legislador constituyente incorporó a la Constitución de la República la acción extraordinaria de protección, para que quien resulte afectado con la violación del derecho constitucional, acuda ante el máximo organismo administrador de justicia constitucional, a fin de que éste declare la vulneración del derecho y ordene la reparación del daño ocasionado.

Esta acción, que resulta nueva en el derecho constitucional ecuatoriano, responde al anhelo de la sociedad que busca protección efectiva, imparcial y expedita de sus derechos e intereses, puesto que de esta manera los jueces ordinarios, cuya labor general es la de aplicar el derecho común, tendrían un control superior, el que deviene de jueces constitucionales, cuyo trabajo será el de verificar que los jueces de la Función Judicial hayan observado, en la tramitación de todo juicio, las normas constitucionales, teniendo presente la supremacía de la Constitución de la República. Este es, entonces, el alcance de la acción extraordinaria de protección.

Sin embargo, la existencia de esta acción en la actual Constitución cuenta con no pocos opositores, con argumentos importantes como el que con ella se rompe la institución de la cosa juzgada que, como se sabe, es parte del ordenamiento jurídico del país, si se considera que la misma cabe contra sentencias, autos y resoluciones ejecutoriadas; empero, debe tenerse en cuenta que la Constitución es posterior a toda norma que consagra dicha institución jurídica, y bajo el principio de la supremacía constitucional, tal institución queda sometida a este principio, amén del amplio poder garantista del Estatuto Máximo.

¿Contra qué acto judicial se propone la acción extraordinaria de protección, cuáles son sus fundamentos de hecho y de derecho y cuáles los de las respuestas?

El legitimado activo, Ing. Patricio Roberto Tadeo Tadeo, como representante legal de la

Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra (EMAPA-I), propuso acción extraordinaria de protección en contra de la sentencia expedida por la Sala Especializada de lo Civil de Ibarra el día 4 de julio del 2008, en la cual, revocando la sentencia del Juez del Trabajo de la misma ciudad, declaró con lugar la demanda laboral que propuso Eva Patricia Vargas Chávez. Sostiene el impugnante que los integrantes de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Imbabura vulneraron lo dispuesto en los artículos 76, literal ***a*** del numeral 7, y 82 de la Constitución de la República, al no considerar que la demandante en ese procedimiento no estaba sujeta al Código del Trabajo, sino que las relaciones con la empresa de su representación estaba normada por la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, por las funciones de Asistente Administrativo.

El director nacional de patrocinio, delegado del procurador general del Estado, sostuvo que de acuerdo al artículo 226 de la Constitución de la República, son servidores públicos todas las personas que prestan sus servicios a las entidades públicas; que según el artículo 97 de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa, los servidores públicos tienen derecho a demandar el reconocimiento y reparación de sus derechos, ante uno de los Tribunales de lo Contencioso Administrativo; que la denunciante en el juicio laboral no estaba sujeta al Código del Trabajo, por lo que al habérsele reconocido como trabajadora sujeta al Código del Trabajo se vulneró el principio que consagra el numeral 1 del artículo 76, que dispone: 'Corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes.', así mismo señala que se inobservó el principio de la seguridad jurídica constante en el artículo 82 de la Constitución de la República.

Los jueces de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura (antes Corte Superior de Justicia), por su lado dicen que a la demandante en el juicio laboral, la misma empresa actora de esta acción le dio el tratamiento de trabajadora sujeta al contrato colectivo, puesto que se la liquidó conforme a este cuerpo legal y al Código del Trabajo, y además se le aplicaron otros instrumentos legales, tratándola como tal. Que la resolución de la Corte Suprema de Justicia en el sentido de que el contrato colectivo de trabajo ampara a los trabajadores aún cuando no estén registrados en la organización de trabajadores contratantes. Que la Sala ha aplicado lo que dispone el artículo 35, numeral 9 de la Constitución Política de la República de 1998, adicional al principio de que en caso de cualquier duda respecto de la aplicación de normas laborales, se debe estar a la interpretación que más favorezca al trabajador.

Si el legitimado activo propone la acción que origina este procedimiento, que no existía en la Constitución Política de 1998, debe entenderse que al invocar las normas vulneradas se refiere a la Constitución del año 2008, pues no ha mencionado a cual de ellas alude.

Así, la norma del artículo 76 de esta última Constitución, en su numeral 7 literal ***a***, dice:

'**Art. 76.-** En todo proceso en el que se determinen derechos y obligaciones de cualquier orden, se asegurará el derecho al debido proceso que incluirá las siguientes garantías básicas:

7. El derecho de las personas a la defensa incluirá las siguientes garantías:

a) Nadie podrá ser privado del derecho a la defensa en ninguna etapa o grado del procedimiento'.

Y, el artículo 82, también enunciado como violado, dispone:

'**Art. 82.-** El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes'.

El representante del procurador general del Estado igualmente, sin referirse a la Constitución de qué año, recoge también como violadas las normas constitucionales antes prescritas.

Los problemas jurídicos que se observan en el caso materia de la acción

Cierto es que la fundamentación constitucional de la acción extraordinaria de protección resulta imprecisa en cuanto a las normas constitucionales que fueron invocadas como violadas, ora tanto por el legitimado activo, como por el representante de la Procuraduría General del Estado; sin embargo, de manera general, tanto el principio de la seguridad jurídica como el que atañe al debido proceso, que constan en las Constituciones de 1998 y del 2008, son materia de invocación como vulneradas, por lo que al tratarse de derechos constitucionales supuestamente infringidos, no cabe excusa para que el juzgador, por un asunto formal, no entre a conocer el contenido medular de la demanda, cuanto más que en razón del principio IURA NOVIT CURIA, el juzgador constitucional podrá aplicar una norma distinta a la invocada en un proceso constitucional. Esta razón resulta suficiente para obviar esta situación.

Consideración sobre si la sentencia impugnada está ejecutoriada

a) El artículo 94 de la Constitución de la República dice que:

'**Art. 94.-** La acción extraordinaria de protección procederá contra sentencias o autos definitivos en los que se haya violado por acción u omisión derechos reconocidos en la Constitución, y se interpondrá ante la Corte Constitucional. El recurso procederá cuando se hayan agotado los recursos ordinarios y extraordinarios dentro del término legal, a menos que la falta de interposición de estos recursos no fuera atribuible a la negligencia de la persona titular del derecho constitucional vulnerado'.

Por otra parte, sobre esta misma acción, al tratar de la competencia de la Corte Constitucional, el artículo 437 de la Constitución del 2008 dispone que:

'**Art. 437.-** Los ciudadanos en forma individual o colectiva podrán presentar una acción extraordinaria de protección contra sentencias, autos definitivos y resoluciones con fuerza de sentencia. Para la admisión de este recurso la Corte constatará el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Que se trate de sentencias, autos y resoluciones firmes o ejecutoriados.

2. Que el recurrente demuestre que en el juzgamiento se ha violado, por acción u omisión, el debido proceso u otros derechos reconocidos en la Constitución.

Tanto la una como la otra norma establecen como primera situación, en estos casos, que el juzgador constitucional debe determinar si la sentencia, auto o resolución con fuerza de sentencia tienen la condición de firmes o ejecutoriados, y que se hubiesen agotado los recursos ordinarios como los extraordinarios.

b) La sentencia que es objeto de censura e impugnación por la acción extraordinaria de protección es la dictada por los miembros de la Sala de lo Civil de la Corte Provincial de Justicia de Imbabura el 4 de julio del 2008, dentro del juicio laboral que siguió Eva Patricia Vargas Chávez en contra de la Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Ibarra (EMAPA-I).

De los recaudos procesales incorporados al expediente, como de la exposición que contiene la acción y los pronunciamientos de quienes aparecen como legitimados pasivos, se puede extraer que la empresa demandante hizo valer su derecho a impugnar la sentencia de la Corte, mediante la interposición del recurso extraordinario de casación, el que correspondió conocer a la Primera Sala de lo Laboral y Social de la hoy Corte Nacional de Justicia, misma que procedió a rechazar el recurso interpuesto, debido a la falta de fundamentación del mismo. En consecuencia, la sentencia objeto de la acción está ejecutoriada y firme, ya que se agotaron los recursos, en el presente caso, el extraordinario.

La jurisdicción y la competencia

El inciso primero del artículo 1 del Código de Procedimiento Civil define que:

‘La jurisdicción, esto es, el poder de administrar justicia, consiste en la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en una materia determinada, potestad que corresponde a los tribunales, juezas y jueces establecidos por las leyes’.

Esta definición la repite el artículo 150 del Código Orgánico de la Función Judicial. Desde el punto de vista doctrinal, siguiendo a Miguel Otero Lathrop, en su obra DERECHO PROCESAL CIVIL, la jurisdicción ‘Es aquel atributo de la soberanía en virtud del cual el Estado tiene el deber y la facultad de prevenir, conocer y resolver, a través del debido proceso, los conflictos de relevancia jurídica que se susciten dentro de su territorio’.

Así, entonces, la jurisdicción que nace de la Constitución y la ley es una de las facultades que tiene el poder público, como mandatario del soberano, para conocer y resolver los conflictos que se presentan como producto del desenvolvimiento de las personas en la sociedad. Esta actividad la realizan jueces y tribunales creados por ley, conforme lo establece la Constitución.

Sin embargo, por diversas razones, se ha establecido legalmente que este poder de administrar justicia sea distribuido en los términos que determina el inciso segundo de la misma norma, cuyo texto es:

‘Competencia es la medida dentro de la cual la referida potestad está distribuida entre los

diversos tribunales y juzgados, por razón del territorio, de la materia, de las personas y de los grados'.

La distribución tiene razones técnico-jurídicas como parte, además, de la distribución del trabajo relacionado con la administración de justicia. La norma contiene cuatro segmentos definidos que son: territorio, materia, personas y grados.

En lo que concierne al asunto tratado en este procedimiento, el tema se relaciona con la materia, esto es el campo del derecho que comprende, el mismo que está determinado en las leyes.

Desde el punto de vista práctico, debe entenderse que existen jueces y tribunales especializados en el conocimiento de un aspecto del derecho. Así, los jueces y tribunales penales son para atender asuntos relacionados con esta rama de las leyes.

No obstante lo antes expuesto, el inciso segundo del artículo 157 del Código Orgánico de la Función Judicial contiene excepciones respecto al principio general, cuando determina que:

'Excepcionalmente, y previo estudio técnico que justifique tal necesidad, el Consejo de la Judicatura podrá modificarla –se refiere a la competencia-únicamente en los casos de creación, traslado, fusión o supresión de salas de cortes, tribunales y juzgados'.

La impugnación central a la sentencia que contiene la acción extraordinaria de protección

Sostiene el legitimado activo que habiendo opuesto su representada en la audiencia preliminar del juicio laboral que siguió en contra de la EMAPAS-I, Eva Patricia Vargas Chávez, la excepción de incompetencia del juez del trabajo para conocer y resolver el tema en razón de la materia, la Sala de lo Civil de Imbabura, al conocer la causa por recurso de apelación que propuso la accionante en dicho juicio, revocó la sentencia dictada por el Juez del Trabajo y dictó sentencia, en la cual condenó a su representada al pago de valores a los que no estaba obligado legalmente. Que quien debió conocer y resolver la mentada causa era el Tribunal de lo Contencioso Administrativo (hoy Sala), debido a que la demandante normaba su relación con la empresa de su representación por las disposiciones de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa.

La contestación de la demanda que propuso la actora de la acción extraordinaria de protección dentro del juicio laboral

Dentro de los recaudos procesales que obran dentro del trámite laboral, consta a fs. 24 de dichos autos la contestación que dio la empresa accionante a la demanda laboral; de ella se puede extraer, en sus palabras:

a) Que habiendo la demandante presentado solicitud de desahucio para dar por terminado el contrato de trabajo que la unía a la legitimada activa, ésta se allana a dicha solicitud y, conforme la norma del artículo 185 del Código del Trabajo, presenta la liquidación que, a su juicio, le correspondía a dicha accionante;

b) Que los rubros reclamados por la demandante no están contemplados legalmente en lo

que establecen los artículos 5 y 72, inciso tercero del Sexto Contrato Colectivo vigente; y,

c) Que impugno y redarguyo de falsa la demanda presentada por la demandante señorita Eva Patricia Vargas Chávez, toda vez que en la demanda se hacen constar reclamaciones económicas alegadas a lo establecido en el Código del Trabajo y Contrato Colectivo.

En tanto el Delegado de la Regional 1 de la Procuraduría General del Estado, opone entre otras, estas excepciones:

'3. Alego que todos los haberes que le correspondieron a la actora, le fueron satisfechos completamente y en su debida oportunidad, como ella misma lo afirma en su escrito principal de demanda'.

'4. Nada se le adeuda a la actora y por tanto la demanda se torna improcedente'.

Estas excepciones de la Procuraduría se hacen eco de las opuestas por la empresa demandada en dicho procedimiento, las que, en lo fundamental, lejos de oponer la excepción de incompetencia del juez en razón de la materia, aceptan expresamente que sus relaciones con la demandante estaban normadas por el Código del Trabajo.

La conducta de los juzgadores de la Sala de lo Civil de Ibarra, Imbabura, confrontada con las normas legales y constitucionales

a) Quedó establecido antes que las normas constitucionales que son aplicables al asunto laboral que culminó con la sentencia impugnada por la acción que origina este procedimiento no son las de la vigente Constitución de la República, sino las de 1998, en razón del momento en que se dictó el fallo, esto es el 4 de julio del 2008, y que, sin embargo, en razón de que 'El más alto poder del Estado –se entiende a través de las autoridades– consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos que garantiza la Constitución', o que no cabe alegarse falta de ley para negar el reconocimiento de los derechos garantizados por la Constitución, es procedente entrar a confrontar la conducta de los jueces mencionados con los derechos que garantiza la Constitución a las partes en litigio.

b) En primer lugar, es preciso traer al debate la norma del artículo 35 de la Constitución Política de la República de 1998 que dispone:

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

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

Esta última transcripción corresponde al inciso cuarto del mencionado numeral.

Vale recordar en este espacio que de acuerdo a lo que dispone el artículo 249 de la misma Constitución, el servicio público de agua potable puede ser delegado.

Así, si el servicio antes mencionado puede ser delegado, aun en el evento de que lo proporcione cualquier entidad del Estado, estas reglan las relaciones con sus trabajadores al amparo de las normas del Código del Trabajo, con las excepciones que la norma determina, que no es el caso de quien demandó en el juicio laboral, de acuerdo a las expresiones del legitimado activo en este procedimiento. En consecuencia, no existe incompetencia de los jueces que conocieron el asunto laboral en el que se dictó la sentencia impugnada.

c) De acuerdo a la primera parte del artículo 220 del Código del Trabajo:

'Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas…'.

Y, por otra parte, pero en la misma línea de la contratación colectiva, el artículo 247 del mismo cuerpo legal dispone que:

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

La norma establece las excepciones de quienes no gozan de los beneficios económicos y sociales del Contrato Colectivo de Trabajo, entre quienes no está incluida la reclamante de prestaciones laborales.

d) Así también la Corte Suprema de Justicia, el día 8 de marzo de 1990, expidió la resolución publicada en el Registro Oficial No. 412 del 6 de abril del mismo año, cuyo texto en lo pertinente dice:

'Que el Contrato Colectivo de Trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores que lo suscribió'.

Esta resolución, que se adoptó a consecuencia de sentencias contradictorias expedidas por las Salas de la Corte Suprema, tiene fuerza de ley hasta que el órgano competente o la misma Corte la derogue, por lo que los jueces administradores de justicia tienen que obligatoriamente aplicarla en los casos relacionados con el tema. En definitiva, como conclusión del particular tratado, los beneficios que contienen los Contratos Colectivos de Trabajo son para todos los trabajadores que laboran en la entidad, empresa o negocio, independientemente de que estén o no afiliados a la organización contratante, como parte de la democracia que debe existir en el ámbito sindical.

Conclusión

Son dos los derechos constitucionales que de manera general e imprecisa ha esgrimido

como vulnerados la legitimada activa: el debido proceso y la seguridad jurídica, como se delineó antes.

El debido proceso es un conjunto de reglas que deben ser observadas por toda autoridad administrativa o judicial en el conocimiento y resolución del tema sometido a su consideración. El artículo 24 de la Constitución Política de 1998 contiene 17 normas, y el artículo 76 de la Constitución de la República vigente (2008) contiene 7 disposiciones, constando en esta última otras reglas previstas en los literales que van de la **a** a la **m.** El mismo hecho de que se trate de varias disposiciones conlleva la obligación para que la persona que alega vulnerados sus derechos en un procedimiento cualquiera, mencione cuál de ellos se violó. En la especie, examinado el trámite seguido en la acción laboral seguido contra la legitimada activa, no se observa que, por acción u omisión, se haya vulnerado alguna de dichas normas.

En lo que concierne al otro derecho que se afirma vulnerado, de acuerdo a lo que dispone la actual Constitución en su artículo 82:

'El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes'.

Sin duda, este concepto se refiere a la seguridad jurídica como derecho constitucional procesal; más existe otro de tipo sustantivo que obliga a todas las personas a respetar el ordenamiento jurídico del país, esto es a no vulnerar el derecho ajeno.

Trayendo la idea que proporciona la Constitución vigente sobre el derecho a la seguridad jurídica, únicamente para ello, ya que no existía en la Constitución anterior, resulta evidente que no hay vulneración alguna al derecho a la seguridad jurídica en la conducta de los jueces que dictaron las sentencia impugnada, puesto que, como quedó examinado, el juzgador en materia laboral tenía competencia para hacerlo, como lo tenía la sala de lo Civil de Ibarra, por estarle asignada competencia por excepción a dicha Sala.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, administrando justicia constitucional y por mandato de la Constitución de la República, el Pleno de la Corte Constitucional, para el período de transición, en ejercicio de sus atribuciones, expide la siguiente:

SENTENCIA

1. Declarar que no ha existido vulneración de derechos constitucionales.

2. Negar la acción extraordinaria de protección propuesta por el accionante.

3. Notifíquese, publíquese y cúmplase."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 5.-

Jurisprudencia:
- 15-VI-1982 (G.J. S. XIII, No. 15, pp. 3694-1995)
"Habiéndose equivocado el accionante al consignar el dato relacionado con su ingreso a trabajar en la Municipalidad de Guayaquil, puede el juzgador concederle el beneficio de pensión jubilar que solicita, cuando por las constancias se deduce que no solamente tiene mayor tiempo del necesario para merecer ese privilegio, sino que le ha sido otorgado por el IESS. Si ahora llegara a negarse el petitorio inicial, por las razones del considerando anterior, de ninguna manera el trabajador habrá perdido su derecho de volver a demandar; toda vez que, por precepto constitucional, ?el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adoptará las medidas necesarias para su ampliación y mejoramiento; los derechos del trabajador son irrenunciables?. Entonces, el rechazo de la demanda, por inexactitud de una fecha, o la devolución del proceso al Inferior para que cumpla con la consulta, dilataría la resolución del asunto planteado y habría servido de impedimento al trabajador para el goce de un beneficio legal indiscutible. Y todo por el error del abogado y de los jueces que intervinieron en el litigio. La Sala estima que está en la obligación de prestar oportuna y debida protección al accionante, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 5 del Código Laboral y que, en la especie puede hacerlo acogiéndose a lo dictado por el Art. 92 (117) de la Constitución vigente."

- 14-III-1984 (G.J. S. XIV, No. 5, p. 1109)
"El Visto Bueno se concedió indebidamente, sin la necesaria justificación que tal decisión debe tener, bien entendido que los funcionarios del orden administrativo, al igual que los del judicial deben prestar a los trabajadores la mayor garantía para el cumplimiento y eficacia de sus derechos, como así lo manda de modo expreso el Art. 5 del Código del Trabajo. La Sala por lo expuesto desestima el Visto Bueno y la consecuencia es que deben cancelarse al demandante las indemnizaciones que le corresponden por despido intempestivo."

Fallos de Casación:
- 15-XI-1995 (Res. 92-95, R.O. 874-S, 31-I-1996)
"TERCERO.- ...Por otra parte es obligación de los funcionarios judiciales y administrativos en acatamiento a lo que imperativamente dispone el Art. 5 ibídem ?prestar oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos? (de los trabajadores) y tal tuición no solo ha de patentizarse dentro del decurso de la relación laboral sino de manera especial y fundamental cuando ésta termina, máxime que a consecuencia de ello el trabajador pierde su fuente de trabajo y es cuando necesita de medios inmediatos y urgentes para proveer a su subsistencia. De allí que entre las obligaciones del funcionario administrativo del trabajo está la insoslayable e

impostergable de velar porque todos y cada uno de los derechos del trabajador sean cubiertos a plenitud al confeccionar el acta de finiquito con la cual concluye la vinculación laboral. Todo ello en acatamiento del precepto constitucional que ordena que la Legislación del Trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del Derecho Social (Art. 31 (35) literal a) de la Carta Política)."

- 16-IV-1998 (Res. 307-97, Primera Sala, R.O. 366, 22-VII-1998)
"SEGUNDO.- ...De otra parte el Juez Civil que actuó autorizando el acta por la cual el trabajador recibió la referida suma de sucres, obviamente que actuó en cumplimiento del Art. 5 del Código del Trabajo que obliga a ?los funcionarios judiciales y administrativos a prestar oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos?. Y como el Legislador no ha atribuido únicamente que esta tuición la ejerzan los funcionarios judiciales, aplicando el principio de que donde no ha distinguido el Legislador nadie debe distinguir, (ubi lex non distinguit, nex nos distinguire debemus), debe entenderse que cualquier otro Juez, debe cumplirla, obviamente siempre que no se trate de actos que comprendan a la función esencial de juzgar en esta importantísima materia."

- 20-X-1999 (Res. 342-99, Primera Sala, R.O. 12, 8-II-2000)
"SEGUNDO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en el considerando precedente la inconformidad y denuncia que formula la parte accionada, este Tribunal ha procedido a examinar y confrontar los recaudos procesales pertinentes y con sujeción a la ley solventa el debate realizado para el efecto las siguientes reflexiones: A) Con claridad meridiana la regla 1ra. del artículo 18 del Código Civil prescribe que ?cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá a su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu?. B) Como es de general conocimiento el ordenamiento laboral en su artículo 6to. ordena que: ?En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y Procedimiento Civil?. Es decir, que los cuerpos de leyes últimamente citados tienen el carácter de leyes supletorias de las leyes laborales. C) En este orden de ideas, es obvio que cuando se trate de interpretación de la Ley Laboral ha de estarse a las reglas de la Hermenéutica Jurídica que señala el artículo 18 del Código Sustantivo Civil, a excepción claro está de los casos de duda 'sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral? en las cuales ?los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores?, según lo estatuye el artículo 7 del Código Obrero."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 6.- **Leyes supletorias.-** (Sustituido por el num. 1 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- En todo lo que no estuviere expresamente previsto en este Código, se aplicarán las disposiciones del Código Civil y el Código Orgánico General de Procesos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 6.-

Jurisprudencia:
- 20-X-99 (Expediente No. 342-99, Primera Sala, R.O. 12, 8-II-2000)
"... **PRIMERO.-** Los recurrentes al patentizar su reproche e inconformidad contra el fallo dictado por la Sala de Apelación manifiestan que en aquél se han infringido los incisos 4to. y 7mo. del artículo 188 del Código del Trabajo referidos ?a la aplicación de la fracción como año completo para el cálculo de indemnizaciones y al tiempo necesario para alcanzar el derecho a la proporcionalidad de la jubilación patronal?. Que igualmente ha sido violentado el numeral 1ero. del artículo 18 del Código Sustantivo Civil, que taxativamente señala ?que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá a su literal a pretexto de consultar su espíritu?. Destacan los casacionistas que la Sala incurre en error al señalar que el trabajador que hubiere cumplido 20 años y menos de 25 de servicios tendrá derecho a que el empleador le pague la parte proporcional de la jubilación patronal, considerando que la fracción de tiempo menor a un año se le compute como año completo, agregando que en caso de duda se estará a favor del trabajador y que tal error consiste en aplicar una norma dictada para calcular las indemnizaciones a una cuestión totalmente diferente como la referente al pago de la jubilación patronal, todo lo cual ha irrogado perjuicios al interés procesal que representa.

SEGUNDO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en el considerando precedente la inconformidad y denuncia que formula la parte accionada, este Tribunal ha procedido a examinar y confrontar los recaudos procesales pertinentes y con sujeción a la ley solventa el debate realizado para el efecto las siguientes reflexiones: A) Con claridad meridiana la regla 1ra. del artículo 18 del Código Civil prescribe que ?cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá a su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu?. B) Como es de general conocimiento el ordenamiento laboral en su artículo 6to. ordena que: ?En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y Procedimiento Civil?. Es decir, que los cuerpos de leyes últimamente citados tienen el carácter de leyes supletorias de las leyes laborales. C) En este orden de ideas, es obvio que cuando se trate de interpretación de la Ley Laboral ha de estarse a las reglas de la Hermenéutica Jurídica que señala el artículo 18 del Código Sustantivo Civil, a excepción claro está de los casos de duda 'sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral? en las cuales ?los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores?, según lo estatuye el artículo 7 del Código Obrero.

TERCERO.- Sentado el criterio que consta expuesto acerca de la interpretación de las leyes laborales, esta Sala Especializada dirime la controversia planteada expresando: A) Que la norma que consagra el inciso cuarto del artículo 188 del Código últimamente citado, al disponer que ?la fracción de un año se considerará como año completo? debe aplicarse exclusivamente para el cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo. Al respecto vale señalar, para ratificar lo aseverado que dicho precepto contiene un elemento a favor del trabajador: asimilar, la fracción a año completo, para calcular el monto del resarcimiento o reparación que debe percibir por el despido intempestivo sufrido. Dicho en otros términos, el precepto invocado a lo que tiende únicamente es a obtener que la citada indemnización aumente al incrementar así mismo la evaluación del tiempo de servicio del trabajador. C) (SIC) Lo que acaba de exponerse, revela por una parte la tuición que hace el Legislador a favor del trabajador; y por otra, la advertencia que formula al empleador agravando la penalidad económica a que se vería

expuesto en el caso de incurrir en el arbitrio unilateral, abusivo e ilegítimo que comporta el despido intempestivo. D) En armonía con lo que acaba de exponerse, claramente se infiere; ora que la norma del citado inciso 4to. del artículo 188 ibídem es de carácter especial, aplicable únicamente para el caso del despido intempestivo; ora que no puede haber oscuridad o duda alguna en su recto sentido e inteligencia; añadiéndose a lo dicho que por su ubicación en el texto del artículo mencionado, se advierte sin esfuerzo que únicamente sirve para el cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo, como lo corrobora el inciso siguiente de dicho precepto al señalar que ?para el cálculo de estas indemnizaciones (entendiéndose en él que la fracción de un año, se considerará como año completo) se hará en base a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido...?.

CUARTO.- Las apreciaciones que se dejan consignadas anteriormente llevan a este Tribunal a concluir que la norma legal referida no es aplicable para el cálculo del tiempo de servicio, para obtener la mencionada jubilación proporcional. En consecuencia, si la actora en su libelo de demanda (...) manifiesta que ha laborado para su ex empleadora por ?el lapso de 19 años 6 meses y 4 días, obviamente no ha cumplido el mínimo de 20 años que exige el inciso 7mo. del referido artículo 188 y por tanto carece de derecho para invocar la jubilación proporcional que pretende. Sobre este particular, la Sala insiste en manifestar que en el caso subjúdice no existe duda, incertidumbre o dubitación alguna, sino, como no puede ser de otra manera el fidedigno y auténtico acatamiento a la ley, ya que para el cómputo del tiempo de servicio ha de estarse a lo que prescribe el artículo 33 del Código Sustantivo Civil; esto es, que debe contarse por años completos. Por las consideraciones que han quedado expresadas y sin que sea necesario añadir otras, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta el recurso de casación venido en grado y en consecuencia, se casa la sentencia de instancia y se declara sin lugar la demanda. ...??

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 7.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 3.-

Jurisprudencia:
- 2-X-1980 (G.J. S. XIII, No. 10, p. 2184)

"El principio de interpretación de las leyes, en el sentido más favorable para los trabajadores, alcanza una novísima dimensión en la Carta Política aprobada en 1978 y publicada en el Registro Oficial No. 800, pues, no sólo las leyes laborales sino el contrato mismo de trabajo individual o colectivo, si adolecieren de obscuridad, se aplicarán en cuanto puedan favorecer de mejor modo al trabajador, lo cual constituye inequívoca decisión del Legislador en orden a procurar un margen más amplio de defensa y una tuición jurídica mucho más firme para el trabajador en el contrato de prestación de sus servicios personales. Si en estos términos, el texto constitucional propicia un sistema de más amplia seguridad en las relaciones obrero-patronales, es incuestionable que los juzgadores llamados a aplicar los preceptos del derecho social deben considerar la irrevocable intención legislativa que se deja descrita, para expedir los fallos en las controversias sometidas a su decisión y estudio conforme a ese inequívoco criterio."

- 8-II-1988 (G.J. S. XV, No. 2, p. 415)
"El Código del Trabajo se ha dictado, fundamentalmente para proclamar la defensa del trabajador que es la parte más débil, en la relación laboral y por aquello se han establecido determinados derechos como la huelga, para apoyarse en sus demandas y reivindicaciones laborales. La Constitución Política del Estado, en el Capítulo dedicado al trabajo contiene principios fundamentales de defensa de los trabajadores, como los consignados en las disposiciones contenidas en los Artículos 31 [49], literales a, d, y e [f], y también el Código del Trabajo, en las disposiciones de los artículos 5o. y 7o. protege los derechos de los trabajadores, que deben necesariamente hacerse cumplir, considerando que el Derecho Social es una conquista que rebasa el Derecho Civil, que por su contenido tiene un carácter estrictamente individualista. Por esta razón los conflictos de trabajo y las reclamaciones laborales tienen que ser miradas desde este prisma que humaniza la situación y los problemas de la clase trabajadora".

- 14-XII-1988 (G.J. S. XV, No. 4, p. 1024)
"Si bien el Art. 7 del Código Civil al determinar que la Ley no dispone sino para lo venidero: no tiene efecto retroactivo, constituye ésta una declaración de carácter general para el caso particular de los contratos civiles, mas no en el caso de las normas del Código del Trabajo que es ley especial de carácter social. En la interpretación de la Ley 02 tenemos que atenernos a su sentido literal, expresión del pensamiento del legislador que corresponde al propósito que la inspira, como es el de garantizar la estabilidad del trabajador, sin que pueda admitirse que esta finalidad sea sustituida por interpretación sobre su vigencia. Dado el carácter económico social de la Ley 02, ésta enfoca el espíritu de la comunidad traducido en las garantías que el Art. 31 (49) de la Constitución otorga para el trabajo y quienes lo forjan, puesto que los principios del Derecho Social deben ser representados por una justicia con equidad".

- 6-IV-1989 (G.J. S. XV, No. 5, p. 1273)
"Para el análisis de la prueba, este Tribunal recoge los principios del derecho protector al trabajador, como la parte más débil en el conflicto laboral, las disposiciones constitucionales consagradas en el Art. 31 [49], literales d) y f) [g] de la Carta Política del Estado; las insertas en el Art. 7 del Código del Trabajo y la potestad especial al consignar en el Art. 1062 (1009) del Código de Procedimiento Civil a la Corte Suprema de Justicia, de tal manera que la prueba presentada por el trabajador es idónea y conduce a este Tribunal a aceptarla sin reservas".

- 13-VII-1990 (G.J. S. XV, No. 10, p. 2955)

"Los jueces de primer y segundo nivel, olvidan a veces que los asuntos del trabajo, pertenecen al derecho social; que tanto la Constitución Política del Estado (Art. 31 [49], literal a), c), d), y e) [f]) como el Código del Trabajo, (Art. 4, 5 y 7) extienden su protección al derecho del trabajo, que el trabajo es parte principal del derecho social y que tiene que ser mirado, como derecho autónomo y no dependiente del derecho civil, cuyos fundamentos tienen otro criterio `la igualdad de derecho frente a la Ley?; que la Constitución y la Ley protege a la parte más débil de la contienda..."

- 27-IX-1990 (G.J. S. XV, No. 9, p. 2624)
"El juez está obligado a recoger los principios del derecho del trabajo consignados en la Constitución del Estado y del Código del Trabajo, ya que éste es derecho social y como tal está protegido por la Ley, por considerarse al trabajador, la parte más débil de la contienda. Por esto no se puede aceptar con criterio civilista, que la confesión ficta no es suficiente para establecer el despido intempestivo; el hecho de que haya sido declarado confeso con el contenido del pliego de posiciones; considerando que la confesión es indivisible y aplicando el principio más favorable al trabajador."

- 26-III-1998 (Res. 51-98, Primera Sala, R.O. 309, 4-V-1998)
" ... SEGUNDO.- ... No está por demás señalar que el principio pro-operario debe aplicarse únicamente cuando exista duda por parte de los justiciadores en lo relativo al ?alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral?; pero no en cuanto a situaciones de hecho o de facto como son las atinentes al despido intempestivo. Por las consideraciones que preceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza el recurso de casación venido en grado y consecuentemente se confirma el fallo emitido por la Sala de instancia. ..."

- 4-VI-2002 (Res. 353-2001, Tercera Sala, R.O. 641, 15-VIII-2002)
"TERCERO.- ...6.- El principio de favor o pro-operario que invoca la recurrente como inaplicado sólo opera en la circunstancia de que no fuese posible fijar con certeza el alcance de las normas del derecho del trabajo, esto es, cuando respecto de una misma norma hay más de una interpretación razonable y jurídicamente posible o cuando se trata de escoger entre varias normas distintas vinculadas con la misma materia, circunstancias estas que no se dan en el caso sub-júdice, en el que plantea una cuestión de hecho pero sin precisar cómo o de qué manera hubo una aplicación indebida, falta de aplicación o errónea interpretación de los principios jurídicos aplicables a la valoración de la prueba en los términos de la causal 3 del Art. 3 de la Ley de Casación, que posibilitaron a la Sala de apelación establecer como fecha de terminación de la relación laboral el 23 de diciembre de 1993, de manera que en estas condiciones deviene imposible cambiar, alterar o revisar los hechos que se encuentran definitivamente fijados en la sentencia recurrida, por lo dispuesto en el primer inciso del Art. 14 de la Ley de Casación. CUARTO.- Por todo lo anteriormente expuesto, la Sala llega a la convicción de que en la sentencia dictada por la Sala de apelación no se han producido las violaciones a la ley en la forma y modo que señala la recurrente. Sobre la base de estas consideraciones, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desestima el recurso de casación interpuesto. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Título I
DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Capítulo I
DE SU NATURALEZA Y ESPECIES

Parágrafo 1ro.
DEFINICIONES Y REGLAS GENERALES
Art. 8.- Contrato individual.- Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 8.-

Código Civil:
Art. 1454.-
Art. 1461.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 88.-

Ley de Pasantías en el Sector Empresarial:
Art. 4.-
Art. 7.-

Fallos de Casación:
- 17-III-1994 (R.O. 427, 25-IV-1994)
"El recurrente S. S., por intermedio de su Procurador Judicial, Dr. J. V. D., en su fundamentación del recurso manifiesta que se ha infringido los Arts. 8, 10, 35 (36), 589 (612) del Código del Trabajo y el Art. 233 (220) de la Ley de Compañías, toda vez que no se ha comprobado la existencia del contrato individual de trabajo entre actor y la compañía demandada, pues S. S. no ha sido empleador de A. A. D. P., ni aquél ha ejercido funciones de Dirección o Administración en la referida compañía A. S. S.A. Y, por otra

parte que el juramento deferido, por lo establecido en el Art. 569 (593) del Código del Trabajo, no es aceptable para acreditar la existencia del nexo jurídico contractual laboral, sino únicamente para demostrar el tiempo de prestación de servicios y las remuneraciones percibidas... fundamentando su recurso en las causales 1a. y 3a. de la Ley de Casación, cuyo texto es de ámbito claro, causales que tienen entre sí una relación indiscutiblemente estrecha, ya que tienden a evitar la errónea aplicación e interpretación de las normas de derecho, entre las que se encuentran las que valoran la prueba de un proceso... existiendo, por tanto, error en la valoración de la prueba, por aceptar la prueba que la ley no admite para demostrar un hecho y peor todavía, para justificar la existencia del nexo jurídico contractual laboral, advirtiéndose que el juramento deferido tampoco comprueba aquella relación laboral, consagrándose, en esa sentencia, una indebida aplicación del Art. 8 del Código del Trabajo. Por las consideraciones que anteceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se declara procedente el recurso de casación interpuesto por S. S. C. y V. N. D. y enmendando las violaciones de la ley en la sentencia, se desecha la demanda formulada por R. A. D. P. en contra de la Compañía A. S. S.A. y por ella como se tiene explicado en contra de S. S., H. L., V. N. y J. A..."

- 7-IV-1994 (R.O. 452, 1-VI-1994)

"...El demandante en su libelo inicial, relata que siendo un Abogado en libre ejercicio de la profesión ha sido invitado por el señor Asesor Jurídico de la Vicepresidencia de la República, quien le ha pedido que prestara sus servicios defendiendo un conflicto colectivo, y que por consideraciones a quien le ha hecho esa propuesta ha intervenido con sus actuaciones de Abogado en libre ejercicio profesional, fijando, según el accionante, unos honorarios, que no han sido pagados y por ello, al tenor de lo preceptuado en el art. 862 (847) del Código de Procedimiento Civil, esto es por haberse suscitado controversia entre el Abogado y su cliente, sobre el pago de honorarios, se presenta para que, previa tramitación indicada en aquella norma de Procedimiento Civil, se ordene el pago de esos honorarios, pero lo hace ante el Juez del Trabajo, por cuyo motivo, la parte demandada, al contestar a la demanda, opone, entre otras excepciones, la de incompetencia del Juzgado en razón de la materia, cabalmente porque se quiere dar aplicación al Art. 862 (847) del Código de Procedimiento Civil, y basándose, a la vez, en lo que prescribe el Art. 42 de la Ley de Federación de Abogados del Ecuador, norma que, igualmente, habla del cobro de honorarios, mediante el procedimiento establecido en el Art. ... 862 (847) del Código de Procedimiento Civil ... Se ha dado el trámite como si se tratase de un juicio laboral, sin serlo, se ha violado, también, el Art. 566 (590) del Código del Trabajo que habla de la competencia privativa para conocer y resolver los conflictos individuales provenientes de relaciones de trabajo y que no se encuentren sometidos a la decisión de otra autoridad, arrogándose, por lo mismo, el Juez del Trabajo, competencia, a pesar de que el actor, en su demanda, expresa diáfanamente que lo que persigue es el cobro de los honorarios pactados con el cliente, y si bien es cierto que en el Art. 862 (847) del Código Adjetivo Civil se indica que "en cuaderno separado", el reclamo de tales honorarios se tramitará en juicio verbal sumario, no es menos cierto que no se trata, al referirse al juramento, al deferido del que habla el Art. 569 (593) del Código del Trabajo, que es aplicable únicamente cuando ha existido el nexo jurídico laboral entre las partes y que ha iniciado el consiguiente juicio para el cobro de prestaciones e indemnizaciones de carácter laboral, habiéndose, en el presente caso, dado una aplicación errónea del precitado Art. 569 (593) del Código del Trabajo; ...Como corolario de lo manifestado anteriormente, el Juez Segundo del Trabajo de Pichincha no ha tomado en cuenta lo establecido en el Art. 1 del Código del Trabajo, que

establece el ámbito de aquel Código, en concordancia con el Art. 556 (568) ya invocado, del mismo Cuerpo de Leyes, por lo que tal Juez no se ha ajustado, como debió hacerlo, a esas disposiciones, tanto más cuanto que del mismo texto de la demanda y de lo obrado en autos se viene al conocimiento de que no se ha considerado el tenor expreso del Art. 8 del mismo Código del Trabajo, ya que se deduce de todo lo obrado procesalmente que en ningún momento aparece la dependencia del demandante con relación del demandado, para que se pudiera conceptuar que han concurrido los requisitos del Código del Trabajo, siendo la dependencia uno de los necesarios e indispensables, así como la licitud del trabajo desarrollado, aunque no apareciese con claridad la remuneración pactada por cuanto por el mismo texto del Art. 8 y del Art. 80 (81) del invocado Código del Trabajo se puede establecer. Por estas consideraciones se casa la sentencia y ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se declara que el Juez Segundo del Trabajo de Pichincha no fue el competente para conocer y resolver el reclamo del accionante, ya que éste debe acudir ante el Juez de lo Civil, para reclamar los derechos que pueda tener en contra del FONAPRE, imponiéndole la multa equivalente a cinco salarios mínimos vitales al Juez Segundo del Trabajo de Pichincha..."

- 24-VI-1994 (R.O. 493, 28-VII-1994)
"...CUARTO.- Evidentemente que, la tónica formalista de que si el trabajador consta o no en los roles de pago de la empresa no es determinante en la existencia de la relación laboral. La relación laboral depende de la situación real en la que el trabajador se encuentra colocado en la prestación del servicio. Se trata de una situación objetiva que debe ser acreditada fehacientemente con pruebas que dejen en el ánimo del juzgador que la relación existe realmente. Como se sabe, la valoración de la prueba que hace el juez tiene fundamentalmente dos aspectos, uno de forma y otro de fondo. Por lo primero, es obligación del juez examinar si la prueba debidamente actuada, esto es, aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la Ley, hace fe en juicio. Por lo segundo, las pruebas deben concretarse al hecho que se litiga y a los hechos sometidos a juicio..."

- 22-VI-1994 (R.O. 493, 28-VII-1994)
"...Este Tribunal de Casación aprecia que no se ha violado entonces los Arts. 8, 9 y 10 del Código del Trabajo que se refieren al contrato individual de trabajo, concepto de trabajador y concepto de empleador, ya que, si la recurrente ha sido protegida de la fallecida, evidentemente que no hay dependencia laboral porque no se inició la relación entre ellas a base de un contrato de trabajo tácito o verbal sino que existió de parte de la dueña de la modistería fines de protección y amparo hacia la actora no dándose la calidad de trabajadora y empleadora..."

- 24-VI-1994 (R.O. 493, 28-VII-1994)
"... SEGUNDO.- Al pronunciar su sentencia la Primera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Loja ha considerado el texto del acta denominada "TRANSACCIONAL Y DE FINIQUITO", ... celebrada el 25 de noviembre de 1992, acta en la que aparecen las calidades de M. A. C. y de M. A. S., que claramente se expresa: que es empleador el primero y trabajador el segundo, acta que se halla firmada por los celebrantes, pues, solamente al presentar su defensa, dentro del Juicio Verbal Sumario, el empleador M. A. C. sostiene, en contradicción con lo que se afirma en la mencionada acta, que no ha sido su trabajador y que los dos han dependido de quienes han ordenado que se levanten construcciones. Por esa razón, el Tribunal de última Instancia, Primera Sala de la H.

Corte Superior de Justicia de Loja, con el análisis de los folios procesales y aun de lo expresado en la contestación a la demanda, en la que se reconoce que la relación contractual que pudo haber existido entre el actor y el demandado "fue definitivamente finiquitada ante la correspondiente Autoridad de Trabajo". En consecuencia, se ha dado correcta aplicación a lo previsto en el Art. 8 del Código del Trabajo, y más aún como el trabajador M. A. S. ha sufrido un accidente de trabajo, que ha sido comprobado procesalmente, claro está que debía el Juzgador antedicho dar aplicación a las normas legales respectivas, precisamente para no causar serios perjuicios al trabajador, pues un acta de finiquito nunca ha sido considerada como cosa juzgada.-..."

- 30-III-1995 (Res. 75-94, R.O. 689, 5-V-1995)
"TERCERO.- Para la aplicación correcta del Art. 8 del Código del Trabajo se requiere que hayan concurrido, de existir conexión laboral alguna, los requisitos: dependencia o subordinación jurídica; labor lícita y personal; y remuneración, materia de convenio, con la salvedad de que si contractualmente no apareciese convenida la remuneración, se aplicaría, en ese caso, el contenido del Art. 80 (81) del Código del Trabajo. En la presente causa el actor ha tratado de demostrar la existencia de los requisitos antes referidos, mediante prueba testifical, pero las personas que han declarado en favor del demandante, sobre esos aspectos, no dan razón de sus dichos, ya que son referenciales y, a la vez, contradictorios, tanto más cuanto que al referirse al supuesto despido intempestivo, consignando una fecha distinta a la expresada en el libelo inicial, por cuyo motivo no se ha dado aplicación a la auténtica valoración de la prueba, circunstancia que también ha sido reclamada por quienes interpusieron el Recurso de Casación. Más aún, si se toma en cuenta las observaciones constantes en el acta de Inspección Judicial ..., deduciéndose que aquellos testigos no constan en los roles de pago, sin embargo de haber sostenido en sus exposiciones testificales que han trabajado en la Empresa mencionada por el demandante."

-26-II-1997 (Res. 201-96, R.O. 85,12-VI-1997)
" ... Al cuestionar el carácter laboral de la vinculación entre las partes durante el tiempo en que el actor desempeñó las funciones de Auditor General, el recurrente sostiene en último término que existe incompatibilidad entre la garantía de independencia frente a los administradores postulada como condición necesaria para cumplir las obligaciones establecidas por el Art. 103 de la Ley General de Bancos entonces vigente, y la situación de dependencia considerada requisito constitutivo de toda relación laboral por el Art. 8 del Código del Trabajo. Si se atiende a los conceptos más allá de la contraposición obvia de las palabras, se concluye que se trata de variedades o clases diferentes de subordinación. En efecto, la independencia frente a los administradores que requiere el apropiado desempeño de las tareas de un auditor, se garantiza suficientemente haciendo que éste responda de manera directa y en forma exclusiva ante la Junta General ... . Pero la Junta General de la cual el Auditor depende es un órgano de la misma persona jurídica, de manera que la sola consideración del carácter de las funciones del auditor, no excluye la relación laboral con el Banco. En el presente caso, no cabe duda de que se han cumplido los tres requisitos previstos por el Art. 8 del Código del Trabajo, como lo han estimado el Juez de instancia y la Sala de Apelación, al punto que el mismo Banco demandado pagó al IESS los aportes patronales propios del trabajo en relación de dependencia durante todo el tiempo en que el actor se desempeñó como Auditor General. Por consiguiente, no hay en este punto motivo para casar la sentencia."

- 21-I-1998 (Res. 145-96, Segunda Sala, R.O. 291, 6-IV-1998)

"TERCERO.- Como la base fundamental del problema en discusión radica en establecer si entre actor y demandados, hubo o no, relaciones laborales de dependencia, cabe analizar: a) Que, el Art. 8 del Código del Trabajo determina con claridad, los requisitos indispensables para que exista contrato individual de trabajo, señalándose la prestación de servicios lícitos y personales, la subordinación o dependencia y la remuneración o pago. En el presente caso, el elemento subordinación o dependencia del actor respecto de los demandados, no aparece, pues, al tener aquél oficina propia en la que trabajaba en su profesión en forma independiente, ofreciendo sus servicios a la clientela, entre la cual, también constó S., mal se puede colegir que esa relación era de carácter subordinado o dependiente. b) La subordinación o dependencia en el campo de la doctrina laboral, y también en el campo de la jurisprudencia es entendido dentro de un carácter jurídico sui géneris, pues, en virtud de las facultades que la ley concede a la parte empleadora, ésta puede reglamentar el trabajo disciplinario, dar órdenes o disposiciones, establecer horarios, en suma, normar la forma como ha de desempeñarse la actividad laboral. En el caso en cuestión, no se han dado esas circunstancias jurídicas de dependencia o subordinación. c) Al no darse la situación de subordinación o dependencia, estamos frente al trabajo profesional autónomo. La autonomía la hemos de entender especialmente por el hecho de que, quien desempeña la actividad, tiene libertad para organizar su trabajo, lo cual supone titularidad de ésta; y, como consecuencia de ese derecho y libertad de su propia organización, el accionante estableció su despacho u oficina de asesoría y trámites, recibiendo por sus servicios comisiones, o también honorarios. d) Naturalmente que, la autonomía entendida como conjunto de actividades propias en la organización del trabajo, puede ofrecer la posibilidad de la prestación de servicios por cuenta ajena, en cuyo caso, la existencia de un trabajo subordinado, pero, en el presente, que es objeto del estudio, no se encuentran elementos que caractericen a un trabajo subordinado o dependiente, consecuentemente, según nuestro derecho positivo vigente, no cae en el campo jurídico laboral. e) El análisis de la amplia documentación procesal materia de este trámite, nos lleva a la convicción de que, el Tribunal de Alzada, en su fallo de fecha 31 de mayo de 1996, se apartó de las normas jurídicas aplicables. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se casa la sentencia expedida por la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia de Guayaquil y se declara sin lugar la demanda. ..."

- 29-IV-1998 (Res. 45-98, Tercera Sala, R.O. 332, 4-VI-1998)

" ...TERCERO.- Confrontada la sentencia recurrida con el escrito de interposición del recurso de casación y las disposiciones legales pertinentes, la Sala observa: 1.- El motivo de la discusión es determinar si existió o no relación laboral. Esta se encuentra probada en autos con el contrato de trabajo suscrito entre las partes en litigio, ..., el mismo que reúne los elementos esenciales de un contrato individual de trabajo, sujeto al Código Laboral, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 8 del referido cuerpo de leyes que son: acuerdo de voluntades; prestación de servicios lícitos y personales; dependencia y remuneración, esta última que en el caso en cuestión, estaba fijada por la costumbre, conforme expresamente lo reconocen los demandados en su escrito de interposición del recurso de casación. La relación jurídica de carácter laboral está también corroborada con los instrumentos de fs. 16 y 26 que aportó el actor y el que obra de fs. 196, cuyo origen está en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; 2.- Las partes denominan al instrumento de fs. 35 antes referido ?contrato de trabajo?; en la cláusula segunda se expresa que ?el trabajador se compromete para la Compañía a prestar sus servicios personales en calidad de comisionista a partir del día 22 de noviembre de 1990....?, sin

que la inclusión del término comisionista pueda desnaturalizar la realidad de la relación laboral que es lo que hace vivir el previo acuerdo de voluntades y que solamente después de iniciada cobra vida por sí misma y es la determinante de derechos y obligaciones mutuos entre empleador y trabajador, como lo explica Mario De la Cueva en su ?Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo?, al desarrollar su idea del contrato-realidad; en las cláusulas tercera, quinta y séptima constan detalladas las obligaciones del trabajador; en la cláusula cuarta se establece el pago de una remuneración aunque deliberadamente se ha omitido el señalarla, mientras que en otros tramos del mismo contrato se establecen determinadas previsiones relativas al cambio de ocupación, elementos todos que contribuyen a configurar sin duda alguna la existencia de la relación jurídica de carácter laboral; 3.- Por lo dispuesto en el Art. 118 (114) del Código de Procedimiento Civil, cada parte está obligada a probar los hechos que alega, con excepción de los que la ley presume; en tal virtud, era obligación de la parte demandada probar las excepciones planteadas en la Audiencia de Conciliación, ... lo que procesalmente no ha ocurrido; 4..- El juramento deferido rendido por el actor (...), al no constar de autos otra prueba, tiene plena validez jurídica en cuanto a la remuneración percibida, como lo establece el Art. 590 (593) del Código del Trabajo; pero no en cuanto al inicio de la relación laboral, pues en cuanto a ello se estará a lo que consta en el Contrato de Trabajo, esto es, el 22 de noviembre de 1990; 5.- El despido intempestivo está probado con los testimonios de C.O. (...) y de L.N. (...), que permiten establecer que este hecho en efecto ocurrió el 12 de octubre de 1993. Por tanto, los demandados deberán pagarle al actor la indemnización que reclama por despido intempestivo, así como la bonificación que establece el Art. 185 del Código del Trabajo, desestimándose la validez legal de la supuesta renuncia que obra de fs. 34 del cuaderno de primera instancia, por tratarse de una fotocopia simple que fue elaborada por la empresa demandada, como oportunamente lo previno el actor en el texto de su propia demanda y en la denuncia que presentó ante el Comisario Primero de Policía Nacional, en Quito, ...; 6.- Habiéndose probado suficientemente la existencia de la relación laboral, la obligación de los demandados fue la de justificar el cumplimiento de sus obligaciones como empleador, y, entre ellas, las señaladas en el numeral 1 del Art. 42 del Código del Trabajo. Al omitirlo, los demandados deben pagar al actor los valores correspondientes a los décimos tercero, cuarto, quinto y sexto sueldos, vacaciones y bonificación complementaria, de conformidad a lo resuelto; 7.- En autos no aparece prueba alguna que justifique que el actor tenga derecho al pago de la bonificación por transporte; 8.- En cuanto a las normas procesales supuestamente violadas del Código de Procedimiento Civil, la Sala estima que en el fallo dictado por el Tribunal de Alzada, la prueba ha sido apreciada en su conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, que la misma fue debidamente actuada y que no se aprecia que exista violación del Art. 125 (121) del Código de Procedimiento Civil."

- 22-III-1999 (Res. 259-98, Tercera Sala, R.O. 186, 7-V-1999)
"TERCERO.- Confrontado el escrito de interposición del recurso de casación constante de fojas 4 y 4 vta. del cuaderno de segunda y última instancia, con la sentencia impugnada, la Sala hace las siguientes consideraciones: 1.- El motivo de la controversia es determinar si existió o no relación laboral entre los contendientes u otra de distinta naturaleza jurídica; 2.- En la audiencia de conciliación constante de fs. 8 y 8 vta. la parte demandada propone las siguientes excepciones: Nulidad del juicio, por las irregularidades que contiene no sólo la demanda, sino las demás constancias procesales; ilegitimidad de personería activa y pasiva; improcedencia de la demanda tanto en el fondo como en la forma; negativa pura, simple, total y absoluta de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda; falta total de derecho del actor para proponer esta

demanda; inexistencia del nexo laboral; litis pendencia, porque existe otro juicio idéntico que está sustanciándose en el Juzgado Primero del Trabajo de Pichincha y violación del trámite que correspondía a una reclamación de este tipo; 3.- Conforme lo determina el Art. 118 (114) del Código de Procedimiento Civil, cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la Ley; 4.- Del proceso existen pruebas fehacientes de que el actor realizó labores de índole laboral para EMETEL conforme se puede apreciar del instrumento de fs. 15 en el que se solicita se contrate al actor en calidad de jardinero con una remuneración de S/. 58. 000 mensuales, así como del instrumento de fs. 16 en el cual consta que el actor ha venido laborando para EMETEL en calidad de jardinero por el lapso de dos años en las labores de desbroce, desalojo y limpieza de las áreas verdes, labores que las desempeñaba en la Estación Terrena de EMETEL, documento que se encuentra firmado por el Ing. F. P., Jefe de División, Operaciones y Mantenimiento, Comunicación Vía Satélite de fecha 26 de diciembre de 1990; 5.- De la documentación que corre de fs. 301 a 392 y 407 a 500 aparece que EMETEL ha pagado lo relativo a las labores descritas anteriormente, como contratista civil, conforme a dichos instrumentos, descontándose cada vez, el impuesto a la renta; 6.- De autos no consta prueba alguna entre las entregadas por el propio EMETEL, que demuestren que el actor haya efectuado las labores encomendadas por su empleador con ayuda de otras personas y como patrono para que dichas labores pudieran haber estado amparadas por el Código Civil, sino que por el contrario con los documentos entregados por la parte demandada se justifica plenamente que el actor era quien por sí solo realizaba las labores descritas anteriormente y no requería de la ayuda de otras personas y el hecho que EMETEL haya pagado al actor por las labores desempeñadas mediante planillas de ninguna manera desfigura la relación laboral existente entre las partes; 7.- Lo expuesto en líneas anteriores lleva indefectiblemente a determinar que entre el accionante y la demandada existió relación laboral sujeta al Código del Trabajo, cuyos elementos están dados por el Art. 8 del referido cuerpo legal que son: Acuerdo de voluntades, prestación de servicios lícitos y personales, dependencia y remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. De tales elementos, el más característico es, sin lugar a dudas, la subordinación del trabajador a su empleador; 8.- El Código Civil, en el Libro IV del Título XXV, parágrafos 7mo. y 8vo. regula lo referente a los ?Contratos para la construcción de una obra material? y lo atinente al ?arrendamiento de servicios inmateriales?; 9.- Del contenido de los documentos incorporados al proceso por el demandado en el que consta un contrato civil de desbroce y limpieza de la Estación Terrena de EMETEL, ubicado en el Valle de los Chillos al que se hizo referencia anteriormente (...) y de los documentos de fs. 15 y 16, se desprende que la labor que desempeñó el actor en EMETEL fue la de jornalero y que lo hizo en forma continua y permanente; 10.- Para el supuesto no consentido de que la relación jurídica entre los contendientes hubiera estado sujeta al Código Civil habría sido necesario que el actor ejecutare o produjere alguna obra material, en los términos del Art. 1957 del referido Código o que el accionante hubiere estado obligado a producir una obra inmaterial en la que predomine la inteligencia sobre la mano de obra, en la forma y con los elementos que señala el Art. 1968 del mismo cuerpo de leyes. En el presente caso ninguna de las hipótesis señaladas ocurrieron, pues las labores que desempeñó el accionante fue la de jardinero y otras actividades de carácter material, bajo un horario determinado por el beneficiario del servicio, por una remuneración y con el empleo de materiales proporcionados por EMETEL; 11.- El hecho de que conste por escrito que una relación jurídica sea de carácter civil, no le otorga tal carácter, cuando de los documentos constantes en el proceso se establece claramente que en efecto la relación que existió entre los contendientes es eminentemente de carácter

laboral; 12.- En base de lo expuesto, esta Sala llega a la convicción de que entre el actor y el demandado hubo una relación jurídica amparada por el Código del Trabajo; y por tanto, que el Juez A-quo fue competente para conocer y resolver sobre este litigio...."

- 20-IV-1999 (Res. 27-99, Segunda Sala, R.O. 213, 16-VI-1999)
"CUARTO.- Con esta fundamentación bastante escueta y de la lectura del necesario expediente, sin duda alguna se colige que el aspecto medular se dirige a determinar de manera clara y precisa si existe o no relación laboral entre las partes, vínculo que, al ser negado por la parte demandada en la audiencia de conciliación, correspondía al actor probar en juicio esta afirmación, o lo que es lo mismo, debía demostrar categóricamente, la existencia de los tres elementos constitutivos que configuran y deben coexistir en todo vínculo laboral, de acuerdo al Art. 8 del Código del Trabajo, los cuales analizaremos a continuación: 1.- La prestación de servicios lícitos y personales, es decir, el compromiso jurídico que adquiere voluntariamente el trabajador para desempeñar las actividades lícitas pactadas en forma personal, esto es, que tiene que realizarlas él mismo y no por interpuesta persona, no ha sido demostrada en el presente caso, pues, los documentos de fs. 3 y 7 del cuaderno de primer nivel, sólo contienen expectativas de trabajo que según sus textos nunca llegaron a concretarse, por tal motivo, no se puede concebir la existencia de prestación de servicios en base a este tipo de correspondencia; 2.- La dependencia o subordinación, que constituye el elemento más importante de la relación laboral, y tiene que ver con el respeto que se deben tanto a las personas jerárquicamente superiores como a los horarios y más reglamentos que se impongan para la armonía que debe existir en todo vínculo contractual, tampoco ha sido demostrada, sino por el contrario, con los documentos de fs. 46, 48 y 50 se determina que el actor actuaba con toda libertad e independencia y no estaba sujeto a ningún tipo de horario de trabajo, lo cual demuestra la carencia de este elemento de todo contrato, individual de trabajo, y, por el contrario del estudio del expediente, ha quedado demostrado que el demandante ejercía las funciones de representación de ?B.?. Incluso, es necesario dejar en claro que el Art. 3 del Código del Trabajo consagra la libertad de trabajo y contratación, mas no la libertad e independencia unilateral y voluntaria del trabajador en la realización de sus labores, pues, nos guste o no, debe existir este elemento de subordinación o dependencia; y, 3.- En cuanto a la remuneración, no se advierte en el proceso que se encuentre probada, lo único que existe de fs. 37 a 44 son transferencias económicas que, al decir del recurrente en su confesión judicial... no corresponden a ninguna remuneración percibida por el demandante, por tanto, tampoco se prueba la existencia de este elemento constitutivo de la relación laboral. QUINTO.- En cuanto al contrato de trabajo de fs. 1 y 2 es necesario puntualizar que si bien, de acuerdo al Art. 40 inciso segundo del Código del Trabajo, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador, no es menos cierto que sorprende que el trabajador, según asevera en su libelo de demanda, después de trabajar por varios años para la empresa demandada, firmara luego un contrato a prueba, en el cual no se estipula ni el horario, ni jornada alguna de trabajo y peor aún la fecha de celebración, es decir, no sabemos desde cuándo entró en vigencia dicho contrato, lo cual lo convierte en ineficaz, y así se lo declara en esta sentencia. Por todo lo expuesto, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, confirma en todas sus partes la sentencia subida en grado, por tanto, desecha por ilegal e improcedente el recurso de casación deducido. ..."

- 16-V-2000 (Res. 76-2000, Tercera Sala, R.O. 107, 27-VI-2000)

"TERCERO.- La accionada alega en su escrito que no existió relación laboral y que se ha infringido el Art. 8 del Código del Trabajo. En el proceso aparecen, entre otros instrumentos, los roles de pago ..., un boletín de retiro de Fondos de Reserva ..., así como copia certificada del carnet de afiliación al IESS, ... , de los que se desprende que el accionante prestó sus servicios en el Municipio de Guayaquil, en calidad de Jefe de Despacho del Departamento de Obras Públicas Municipales del Suburbio. En consecuencia, hubo relación laboral, pues se cumplieron los requisitos puntualizados por el Art. 8 del Código del Trabajo. La existencia de esta relación no depende del cumplimiento de ciertas formalidades, como así permite deducirlo el contenido de lo dispuesto en el Art. 40 del Código del Trabajo, de manera que el Tribunal de Alzada obró conforme a derecho al declarar que el actor era efectivamente trabajador del Municipio de Guayaquil, a base de los instrumentos que obran de fs. 89, 90, 126 y 137, por los cuales consideró probadas las circunstancias constitutivas de la relación laboral. No ha habido pues inobservancia de los Arts. 18, 19 y 21 de la actual Codificación del Código del Trabajo, pues estos artículos tienen relación precisamente con el contrato de trabajo. Habiendo existido contrato de trabajo, no pudo producirse violación de los Arts. 58 y 382 de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control, por lo previsto en el inciso final del vigente Art. 22 de la Constitución Política de la República, y en definitiva, porque las especificidades jurídicas del contrato de trabajo, no cambian por la circunstancia de que la empleadora sea una institución del sector público, advirtiendo que los requisitos de orden administrativo que la ley establece para poder contratar, son obligaciones a cargo del empleador y su incumplimiento no puede perjudicar al trabajador, que como tal, está protegido por la legislación laboral, por mandato de la Constitución y de la ley, sin que haya, por lo mismo, la inobservancia de la ley que en el recurso se alega."

- 14-V-2001 (Res. 381-2000, Primera Sala, R.O. 368, 13-VII-2001)
"SEGUNDO.- Luego de puntualizar los preceptos legales que a su criterio se han infringido en la sentencia impugnada, y fundar el recurso en la causal 1era, del Art. 3 de la Ley de Casación, la recurrente lo fundamenta, en síntesis, en los siguientes términos: Que el Código del Trabajo define lo que es un contrato individual de ese orden (Art. 8) mientras que, según la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, el servidor público tiene una serie de características ajenas absolutamente a las señaladas en la legislación laboral. Agrega la casacionista, por otro lado, que si bien es verdad el Reglamento de Carrera Judicial dispone que los empleados de una Notaría deben sujetarse a las normas de derecho público administrativo, tal disposición es arbitraria, porque eso le corresponde declararlo al Legislador; que el fallo impugnado no considera que la Constitución Política de la República vigente a la época de la relación laboral y su terminación, disponía en el Art. 128 que se sujetan a las normas de la administración pública las personas que ejercen funciones de dirección, gerencia, etc., en los organismos creados para la prestación de servicios públicos, mientras que la relación con los demás servidores se nominan con arreglo al Código del Trabajo. TERCERO.- Frente a la impugnación que de la sentencia dictada por la Primera Sala de la H. Corte Superior de Cuenca, esta Primera Sala de lo Laboral y Social, hace las siguientes reflexiones: Nadie discute que efectivamente el Art. 5 del Decreto Supremo 283, publicado en el Registro Oficial No. 50 del 1 de septiembre de 1970, dice ?los empleados, ayudantes y subalternos de las Notarías y Registros serán considerados como servidores públicos y estarán sujetos al derecho público administrativo, percibirán como remuneración los derechos que les señalan las respectivas leyes, sin perjuicio del sueldo que acordaron con los respectivos Notarios y Registradores, que deberán ser pagados por éstos?; tampoco se

discute que el Reglamento de Carrera Judicial repita lo mismo, en términos generales, sujetando a los servidores de las notarías y registros, a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y a su reglamento. Lo que esta Sala sostiene sobre el particular, es que las características de la relación laboral establecida entre los litigantes no se acerca a las exigencias que los empleados, ayudantes y subalternos de los notarios..., deben reunir para ser considerados como servidores públicos, sujetos al derecho público administrativo. Así: no se trata de un puesto o función ?establecido presupuestariamente? como bien lo sostiene la recurrente, cuyo titular está sujeto a una serie de requisitos como la posesión previa el cumplimiento de formalidades y preceptos de Derecho Público. Por otro lado, es necesario puntualizar que el Decreto Supremo y Reglamento de Carrera Judicial que se invoca en la sentencia impugnada están opuestos, y no pueden estarlo, a la Constitución Política del Estado vigente a la fecha de la relación laboral por ser una norma suprema respecto a todas las subalternas, según lo cual, Art. 128, se sujetan a las leyes de Administración Pública solo las personas que ejercen funciones de dirección, gerencia, representación... o similares, mientras que la relación con los demás servidores se rigen por el Código del Trabajo. Por las consideraciones anotadas, se declara inaplicables el D.S. No. 283, publicado en el Registro Oficial No. 50 de 10 de septiembre de 1970 y el Art. 2 del Reglamento de Carrera Judicial, según los cuales los servidores dependientes de los notarios y registradores están amparados por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, su reglamento y demás normas positivas del Derecho Público Administrativo invocadas como sustento de las sentencias dictadas en 1era. y 2da. instancia, pues la actora no está inmersa en ninguna de las excepciones que consagra la Constitución de la República vigente a la fecha de la relación establecida entre los litigantes. (Se tiene presente que el principio constitucional que se invoca en la parte resolutiva fue recogido por la Constitución actual en sus Arts. 272 y 273). Preséntese un informe escrito al Tribunal Constitucional para que resuelva sobre lo inaplicable, por inconstitucional, del Decreto Supremo y reglamentos mencionados en la presente providencia, para que dicho organismo resuelva con carácter general y obligatorio con arreglo al Art. 274 de la Constitución. CUARTO.- Si como queda expuesto en líneas anteriores, la relación entre los litigantes está regida por el Código del Trabajo, era del caso que la Sala de instancia desestimara la excepción de incompetencia del Juez y se pronunciara sobre el contenido de la demanda teniendo en cuenta la información procesal; mas, como no lo hizo, resulta procedente la impugnación planteada por la actora, por lo que es del caso que esta Primera Sala para acatar lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley de Casación analice las pruebas que obran de autos para resolver lo procedente, hecho lo cual, se observa: a) La relación laboral entre los litigantes está debidamente acreditada con la consignación que hizo la parte demandada al momento de celebrarse la Audiencia de Conciliación, oportunidad en la cual aseveró que la actora se separó ?por su propia voluntad?, terminando la relación laboral; b) En cuanto al despido intempestivo que invoca la actora haber sido objeto, se lo considera debidamente probado con la prueba testifical actuada a fs. 11 y vta., de tal manera que tiene derecho la actora para que se le pague la indemnización y bonificación señaladas en el Código del Trabajo sobre tal particular; c) No procede el reclamo planteado en la demanda por los demás conceptos, por cuanto no los cuantifica ni precisa los períodos del reclamo y porque además no ha probado el derecho a tales reclamos. En cuanto al reclamo señalado como letra e del número de la demanda relativo a los valores proporcionales de décimo tercero, cuarto, quinto y sexto sueldo por el último año, la parte emplazada consignó al momento de la audiencia de conciliación la suma total de seiscientos mil sucres que según fojas 14 fueron retirados por la actora objetando, a fs. 13 tal pago solo en cuanto dicha cantidad no cubre el monto ?de las indemnizaciones?,

que por ley le corresponden, lo que presupone que no hubo reparo en cuanto a las remuneraciones adicionales por lo que obviamente no hay lugar al reclamo referido en líneas anteriores. Por las consideraciones anotadas esta Primera Sala de lo Laboral y Social, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, declara procedente el recurso de casación planteado por la actora y casando la sentencia declara con lugar, parcialmente la demanda..."

- 10-III-2003 (Res. 257-2002, Segunda Sala, R.O. 214, 19-XI-2003)
"TERCERO.- La Primera Sala de la Corte Superior de Justicia de Riobamba, en su fallo, que ha sido atacado por la demandante, sostiene que el tipo de relación mantenida entre los litigantes, no se encasilla en lo preceptuado en el artículo 8 del Código del Trabajo; pues, a juicio del Tribunal de alzada, la demandante laboraba para la accionada mediante un sistema de partido, algo similar a la sociedad, que se encuentra proscrito en la Ley de Desarrollo Agrario, relación ésta -no la de dependencia- que se encuentra probada en autos. Es lógica la conclusión emitida por el inferior al asegurar, por el contenido del proceso, que entre los contendientes existía un tipo de relación que no se ajusta a los preceptos del Art. 8 del Código del Trabajo. Es la propia accionante la que al responder al pliego formulado por la demandada confiesa que es ?partidaria? y no trabajadora. El sistema de trabajo ?al partir?, considerado como un sistema precario de labores, se encuentra suprimido del Código del-Trabajo y, es la Ley de Desarrollo Agrario que ha establecido sanciones para aquellos que mantienen esta modalidad, que se encuentra suprimida. No obstante estos razonamientos, deben tomarse en cuenta los siguientes hechos: a) Según la absolución rendida por la accionante existió un contrato de ?partido?, aún cuando no hay referencias sobre cifras, es evidente que existió un acuerdo para el reparto de la producción lechera; y, b) El sistema de trabajo ?al partido? está suprimido, por tanto, este tipo de relación no es de competencia de los jueces del Trabajo. Existen normas de la Ley de Desarrollo Agrario que establecen sanciones para aquellas personas que pretendan utilizar este sistema para actividades laborales. Entre otras sanciones, la que está utilizando la demandante, quien al amparo del artículo 32 letra a) de la mencionada ley, ha demandado, como consta de autos, la expropiación del terreno, en donde dice que ha laborado. CUARTO.- No aparece del proceso que la demandante haya mantenido relación laboral con la demandada, como bien apunta la Sala de alzada, que estima que el tipo de actividad desarrollada por la actora no se encuadra en los preceptos del Código del Trabajo y, menos en lo dispuesto en el artículo 8 de este código. Además, en su confesión, la accionante reconoció que eventualmente desempeñé algunas actividades esporádicas como la de arreglar las cercas o cortar la hierba, por cuyas labores le pagaron (...). Por las consideraciones anotadas, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, rechaza el recurso de casación, dejando a salvo los derechos de la actora O. G. para reclamar sus derechos por la vía legal correspondiente. ..."

- 14-IV-2003 (Res. 316-2002, Segunda Sala, R.O. 159, 1-IX-2003)
"CUARTO.- El Art. 8 del Código del Trabajo determina los requisitos para configurar el contrato de trabajo: la dependencia del trabajador ante el empleador, por una retribución determinada, entendiéndose de acuerdo a la doctrina y la jurisprudencia, que tal dependencia no se refiere propiamente a lo técnico ni a lo económico, sino a aquella que mantiene con el empleador, al derecho al que éste tiene para dirigir, ordenar y controlar al trabajador; y, este otro, a la obligación de acatar y obedecer al empleador. No se trata de una dependencia jurídica esencial que, para establecerla debe examinarse si tiene el carácter de permanente, la clase de ocupación, las horas obligatorias de

servicio, etc., con el fin de saber si realmente existe una subordinación por medio de la cual una de las partes contratantes adquiere el derecho con respecto a la otra de darle instrucciones, de dirigirle, ordenarle y obligarle a que preste sus servicios lícitos y personales en la forma que convenga a la empleadora. Más aún debe tomar en cuenta que la relación laboral depende de la situación real en la que el trabajador se encuentra colocado frente a la prestación de servicios. Se trata de una situación objetiva que debe ser acreditada fehacientemente con pruebas que permitan al juzgador apreciar que esa relación laboral de dependencia existe. En la presente litis, no hay duda de que el actor ha realizado varias actividades para la demandada: como ?administrador para la construcción de edificaciones de propiedad de ella, (se refiere a la demandada) así como de asistencia legal y jurídica en varios trámites?, como dice en su demanda, en donde agrega: ?cabe aclarar que desde el día jueves 5 de abril de 1990 en que se inició la relación laboral con la demandada hasta el 23 de agosto de 1991, fecha esta última en que inicié el libre ejercicio de mi profesión, cumplía las funciones especificadas en el literal precedente?. Estas afirmaciones más otras que constan en la propia demanda permiten apreciar el tipo de actividades que realizaba el Dr. M. M. Pero esa misma descripción de actividades hecha por el actor permite colegir que éstas se desarrollaban con plena autonomía, sin sometimiento a horario, sin dependencia, hecho más notable que se produce el 23 de agosto de 1991 cuando inicia el ?libre ejercicio de la profesión?, que además se sostienen en la prueba instrumental y documental que conduce a este Tribunal a configurar la relación entre actor y demandando dentro de lo que dispone el artículo 2047 (2020) del Código Civil; pues, no existe duda que la Dra. P. S. confió ?la gestión de uno o más negocios? al Dr. M. M. que se hizo ?cargo de los mismos por cuenta y riesgo de la primera?, como reza la norma legal citada. Los instrumentos que aparecen de fojas 101, 102, 103, 105 y 107, permiten a la Sala apreciar que el demandante en la etapa que dice haber trabajado para la accionada ejerció varias actividades. Las declaraciones de los testigos: A. M. y R. H., (...), confirma que el accionante ejecutó varios trabajos para la demandada pero que, fundamentalmente, ejerció la profesión de abogado. El texto mismo de la demanda y de la ?declaración juramentada?, son elementos que permiten a esta Sala determinar la inexistencia de la relación laboral, por la falta de dependencia del actor frente a la demandada. QUINTO.- Por las consideraciones anotadas, es evidente que la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia de Ibarra ha hecho indebida aplicación de las normas de los artículos 1 y 8 del Código del Trabajo y 118 (114) y 211 (207) del Código de Procedimiento Civil. Por lo expuesto, este Tribunal, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia de Ibarra y rechaza la demanda, dejando a salvo el derecho del actor para reclamar sus eventuales derechos por la vía que corresponde. ..."

- 15-III-2004 (Res. 285-2003, Segunda Sala, R.O. 461, 15-XI-2004)
"TERCERO.- En reiteradas oportunidades este Tribunal ha establecido que no es tan importante la denominación que se le da al contrato. Sino el análisis de las reales relaciones que hubo. En el caso de la presente controversia, lo que tiene que determinarse es la clase de actividad que desarrollaba el accionante y, si tal actividad se encuentra en los requisitos que puntualiza el Art. 8 del Código del Trabajo. La Sala de alzada, en su considerando segundo, precisamente recuerda lo que prescribe al Art. 8 citado; esto es, ?prestación de servicios de parte del trabajador, dependencia del trabajador para el cumplimiento de sus actividades, lo que se traduce en subordinación y entrega de su tiempo y actividad al empleador, bajo cuyo mando, instrucciones y disposiciones desempeña su tarea; y, finalmente la remuneración…?. La Sala de alzada,

con citas de casos de jurisprudencia, de triple reiteración, analiza la relación que mantuvo el accionante con su empleador y estima, a base de los casos de los fallos que transcribe, que el Ing. G. P., mantuvo una relación acorde con el Art. 2047 (2020) del Código Civil. Vale hacer presente que aún cuando la Corte Suprema de Justicia no está obligada a aceptar la triple reiteración de fallos, como precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante, según la norma del inciso segundo del Art. 19 de la Ley de Casación, al margen de ello, debe recordarse que cada litigio tiene sus propias características y peculiaridades, por lo cual es indispensable el estudio de cada caso, no solamente de ciertos criterios de aplicación, sino de norma de derecho y de doctrina, a fin de unificar la jurisprudencia, para dar seguridad jurídica, por ello, tienen que analizarse los fallos en donde las pruebas permiten a los juzgadores la apreciación exacta de los casos sometidos a su conocimiento. En la presente litis, aparte del denominado contrato de ?prestación de servicios profesionales?, el demandante ha presentado prueba testimonial concordante y al ser emplazado a confesar, entre otras interrogantes, sobre la actividad que desarrollaba, ha respondido con firmeza al interrogatorio, dejando sin tela de duda, la veracidad de la existencia de la relación laboral. El Juez de primer nivel, en el considerando segundo de su sentencia, ha tenido el cuidado de analizar, con profundidad, la prueba evacuada, para aceptar la existencia de la relación laboral; y, en el considerando tercero de la propia sentencia, ha dedicado un capítulo para el estudio del trámite administrativo de visto bueno, que obra de fojas 33 del proceso. Las conclusiones a las cuales llega el Juez aquo, las comparte este Tribunal; pues, es evidente que el accionante laboró para el demandado, en las condiciones que exige el Art. 8 del Código del Trabajo, norma que, con claridad señala los elementos indispensables que deben concurrir a fin de que pueda ser considerado como contrato individual de trabajo, debiendo considerarse conforme señala tanto la jurisprudencia, como la doctrina que, de aquellos elementos el que lo caracteriza en forma fundamental es el referido a la subordinación o dependencia. Al efecto, Mario de la Cueva, en su obra ?El Nuevo Derecho Mexicano?, (pág. 203), nos da la siguiente definición: ?Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa?. Luego, anota: ?…la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir sus disposiciones en la prestación de su trabajo?. Muchos fallos de la Corte Suprema de Justicia, han determinado que para dilucidar si se trata de un contrato individual de trabajo, se tiene que analizar a la luz de las constancias procesales, si hubo el elemento subordinación o dependencia, de carácter jurídico, en la prestación del servicio, para concluir que sí se trató de un contrato de tal naturaleza; por tanto, no basta que haya ejecutado una labor o desempeñado, una actividad, sino que lo haya hecho por orden y bajo la dependencia de la parte empleadora, como ha ocurrido en la especie, aunque al contrato se lo haya titulado como de servicios profesionales. CUARTO.- A fin de poder determinar si en el caso de la presente litis, el accionante fue mandatario, o empleado privado, la Sala estima necesario recordar que la disposición del Art. 311 (305) del Código del Trabajo, dice: ?Empleado privado o particular es el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud del sueldo, participación de beneficios o cualquier otra forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean

ocasionales?. Al respecto, vale la ilustración doctrinaria que nos trae Euquerio Guerrero, en su libro ?Manual de Derecho del Trabajo (pág. 48), ?No podemos dejar de mencionar la opinión de algunos autores sudamericanos como Cabanellas y Devealí que reconocen la existencia de zonas grises dentro del Derecho del Trabajo y por ello aconsejan que cuando se trate de determinar si un contrato tiene el carácter de laboral o no, además de tomar en cuenta de modo principal la característica de la subordinación jurídica, estudien las labores, los salarios, horas de trabajo y demás relaciones del supuesto trabajador con el supuesto patrón para finalmente concluir, con la suma de tales resultados en el sentido de si se está en presencia verdaderamente de un contrato de trabajo?. Este Tribunal, precisamente por ello, no se ha basado única y exclusivamente en la apreciación del título o denominación que se ha dado en la especie al contrato que obra de fojas 26, y en sus estipulaciones, sino que, ha analizado las pruebas aportadas y estudiadas por el Juez de primer nivel, de las cuales aparecen enumeradas una serie de actividades que no podrían ejecutarse, sino bajo la dependencia o subordinación del empleador, lo que lleva a concluir que el demandante se hallaba por efecto de sus servicios, bajo el amparo del Art. 311 (305) transcrito, y no del Art. 314 del mismo cuerpo de leyes. QUINTO.- Por lo expuesto, este Tribunal considera que la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito, ha hecho indebida aplicación de la norma del Art. 2047 (2020) del Código Civil. Por las consideraciones anotadas, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa la sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito y acepta la demanda propuesta por el Ing. G. P. en contra de J. B., en los términos que consta del fallo de primer nivel. ...."

- 7-III-2007 (Res. 389-06, Primera Sala, R.O. 345-S, 26-V-2008)
"TERCERO.- ... 3.1. El aspecto fundamental a dilucidar en este juicio, es el de si existió o no relación laboral, ya que de ésta se derivará también la existencia o inexistencia de los derechos y obligaciones entre las partes. 3.2. El artículo 8 del Código del Trabajo establece los elementos que deben coexistir para que se configure el contrato de trabajo: i) Prestación de servicios lícitos y personales, determinación que implica que las actividades estén sujetas a la ley y la moral y que se los ejecute de manera directa, sin interpuesta persona; ii) Dependencia, que implica la subordinación a las órdenes que imparte el empleador respecto al horario, el lugar de trabajo, la modalidad en que se han de cumplir las actividades; y, iii) Remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre. De la revisión de los recaudos procesales se encuentra que el vínculo existente entre actora y demandada no cumple con los supuestos exigidos por la ley para configurar el nexo laboral, puesto que la forma en que se encuentra a cada uno de los elementos no facilita esa calificación, así se observa que: i) La prestación de servicios ha sido realizada además de la actora, por otras personas a quienes les podía nombrar para que trabajen bajo su dirección, conformando una especie de ?red comercial? que le permitía mejorar las ventas para alcanzar unas metas de rendimiento más altas e incrementar en consecuencia, sus propias comisiones conforme consta en el escrito de prueba de la actora ... en cuyo contenido manifiesta ... las promotoras de ventas que ?pueden nombrar a personas en su trabajo aunque no vivan dentro de su zona. A estas señoras se les llamará ?Representantes Industriales? y el único requisito es que puedan recibir el pedido en el lugar donde trabajan […]. Espero que con esto podamos incrementar rápidamente las órdenes en aquellas zonas que tienen mucho comercio e industria?, con lo que se demuestra que el primer elemento de la relación jurídica Geovanna Chávez - AVON no cumple con el presupuesto legal de la prestación de 'servicios personales?. ii) En cuanto a la dependencia, se ha expresado que en este

aspecto ha de existir el sometimiento a las instrucciones del empleador respecto del lugar de trabajo, el horario de labores, la forma de cumplir con el servicio, sobre lo que se debe puntualizar que de las aportaciones probatorias que han hecho las partes aparece que la actora no tenía un lugar de trabajo fijado por la empresa sino que las actividades las cumplía en el lugar que definía de manera autónoma así como el horario en que efectuaba aquéllas, lo mismo que la manera en que las hacía, todo lo que permite concluir que el segundo requisito ?la dependencia? tampoco estaba presente en la relación jurídica que se analiza. iii) El tercer aspecto es la remuneración que evidentemente no cumple con lo dispuesto por el código de la materia que dice que debe ser ?fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre? porque en la especie, la contraprestación de la vinculación estaba dada por el pago de comisiones ... 3.3. Para completar el análisis, es necesario examinar el instrumento contractual que unió a las partes procesales, ... la actora, Geovanna Chávez asevera que ha suscrito un 'supuesto Contrato de Comisión Mercantil? del que, no aparece en el proceso que haya sido aceptado bajo ningún vicio de consentimiento, sino que fue firmado de manera libre y voluntaria, por lo que, en aras de la observancia del principio constitucional de la seguridad jurídica, deben ser cumplidos y honrados los compromisos que de él se generan, pues así dispone de manera expresa el artículo 1562 del Código Civil cuando trata del efecto de las obligaciones: ?Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan, no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que, por la ley o la costumbre, pertenecen a ella?. ... ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa la sentencia de segundo nivel por cuanto no se ha comprobado la existencia de la relación laboral ... "

Jurisprudencia:
- 28-VI-1960 (G.J. S. IX, No. 12, p. 1237)
"Las dos partes de que consta el contrato se hallan vinculadas íntimamente, siendo la una condición indispensable de la otra; pues, por voluntad de los contratantes, debe obtener primero el actor la capacidad necesaria, por los medios antes indicados, para que luego pueda desempeñar su trabajo. Es una labor técnica la que se encomienda, de modo que al no tener la aptitud requerida, para ejercerla, era imposible que hubiera trabajo. Por esto que el contrato le exija que termine satisfactoriamente sus estudios de especialización y que obtenga la aprobación en el curso... Es arbitrario e ilegítimo el proceder del representante (empleador) que declara sin valor un contrato por su exclusiva voluntad, pero con ello lo que en verdad ha querido expresar es que no podía ejecutarse el contrato de trabajo que habían acordado las partes, porque no se había cumplido la condición prevista para dicho contrato, o sea la de que el actor tomase un curso en Italia y terminase satisfactoriamente sus estudios obteniendo la aprobación en dicho curso. Lo expuesto demuestra que no llegó a existir relación de trabajo entre las partes para que sea posible reclamar cualquier derecho que, amparado por la ley, provenga de tal relación."

- 26-VI-1961 (G.J. S. IX, No. 11, pp. 1165-6)
"El primero y principal de los fundamentos de la demanda es el referido contrato de fs. 2-3. En éste, celebrado el 26 de mayo de 1960, entre la Sociedad Deportiva, representada por su Presidente, y A. S., se obligó éste a prestar sus servicios profesionales a dicha Sociedad, como entrenador de fútbol, desde la nombrada fecha hasta el 26 de mayo de 1961 por el sueldo mensual de doscientos dólares computados a diecisiete sucres cada uno. Al contrato se lo denomina de trabajo, y tal denominación corresponde a la realidad,

puesto que reúne todos los requisitos exigidos por el Art. 8 del Código en mención. En efecto, se trata de un convenio a virtud del cual el actor se compromete para con la indicada Sociedad a prestar un servicio, bajo la dependencia de ésta, por una retribución fijada en el contrato. La dependencia o subordinación jurídica del trabajador respecto del patrono (término que, según el Art. 10, comprende a toda persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se presta el servicio), aparece principalmente de la cláusula cuarta del contrato... Lo expuesto demuestra que S. se hallaba sujeto a la autoridad de la Directiva de la Sociedad, o sea, que existía la dependencia característica de la relación laboral, dependencia emanada de las propias estipulaciones contractuales."

- 8-V-1974 (G.J. S. XII, No. 5, p. 977)
"La preexistencia de la relación laboral de una religiosa profesa con su congregación.- En orden a determinar la naturaleza de la presente relación contractual, sometida en controversia, se la examina, según el Art. 8 del Código del Trabajo... El antedicho supuesto sirve para confrontarlo en el caso, como el presente, en que una persona natural se incorpora como miembro de una persona jurídica, obligándose a presentarle servicios, tendientes a cumplir los fines estatutarios y a simple examen, se infiere que dicha incorporación, no constituye convenio laboral.- En efecto los servicios que prodiga un miembro voluntario de asociaciones, tales como la Cruz Roja Internacional, al llevar auxilio allí donde públicas calamidades aflijan; los de un deportista amateur, exhibiendo emulación y distracción a los espectadores; los de un voluntario que labora gratis et amore como directivo en la entidad de la que es socio; son servicios todos que, nacidos de la asociación o incorporación a la respectiva persona jurídica, no apetecen contraprestación alguna. Carecen, por esencia de valoración pecuniaria. Quien lo suministra, en estas condiciones de asociado, a una persona jurídica, recibe en compensación un cierto grado de perfeccionamiento propio.- Estos servicios trascienden del ordenamiento jurídico, regido por el do ut des, al del orden superior de los valores éticos, en donde se los contempla instalados."

- 2-XII-1975 (G.J. S. XII, No. 10, p. 2064)
"La dificultad se suscita en orden a la aplicación de la disposición del Art. 46 (Ley de Cooperativas) en las relaciones de Gerente con amparo de las leyes laborales, sin distinguir dos situaciones completamente diferentes que plantea la misma disposición: la de Gerente ajeno y extraño a la Cooperativa, en cuyo caso no pugna, ni repugna la aplicación del principio en orden a la relación Gerente-trabajador de la entidad social denominada Cooperativa; y la de Gerente Socio.- En cuanto a este último la cuestión es del todo diversa ya por la naturaleza del cooperativismo (Art. 1o.); ya por la prohibición genérica de beneficios y privilegios para los socios; con mayor razón que se trata de una de las nominadas cooperativas de transporte que no ponen en común ni vehículos, ni producción o rendimiento, que lo conservan y ejercitan individualmente, cada uno de sus componentes (Arts. 184 y 185 del Reglamento). Cabe anotar que pugna con las normas laborales la calidad del trabajador y la del Gerente-socio, mayor razón si se trata del Gerente-socio de cooperativa de transporte."

- 30-III-1976 (G.J. S. XII, No. 11, p. 2435)
"El Economista Asesor Técnico de una empresa que ha percibido honorarios y reclama honorarios, no es el trabajador sujeto a las exigencias del Art. 8 del C. de Trabajo; el Comisario de una Sociedad Anónima no es el trabajador sujeto a dependencia patronal y, atenta la índole de dichas funciones, existe prohibición de ser empleado de la

respectiva Compañía, si se toman en cuenta las disposiciones de la correspondiente Ley de Compañías."

- 16-IX-1976 (G.J. S. XII, No. 13, pp. 2983-84)
"Está fuera de la realidad de los hechos, por inverosímil, que pueda existir un contrato de trabajo solamente con oferta de pago de remuneración y que no se ha cumplido por más de veinte años."

- 9-II-1977 (G.J. S. XII, No. 15, pp. 3379-80)
"La sociedad de hecho mal pudo convertirse en relación de trabajo por mera declaración o voluntad unilateral. No existe la dependencia de una persona que se comprometa para con otra a prestar sus servicios lícitos y personales por una retribución. Más bien aparece de autos que terminó ipso facto la sociedad civil de hecho por lo dispuesto en la cláusula segunda del contrato referido, al no haberse prorrogado en forma expresa y por tal acuerdo entre las partes de conformidad con lo establecido en el Art. 2029 (2002) del Código Civil, inciso 1o.; mas, las relaciones entre el actor y la demandada, como aparece de la propia demanda y más diligencias del juicio, han continuado en la misma forma como comenzaron: la demandada aportando como capital la imprenta y el demandante como socio industrial, percibiendo el 50% de utilidades por los trabajos que recibían los consocios, luego de deducido el costo de operación. Al no existir dependencia del actor a la demandada, no hay contrato de trabajo, como requiere el Art. 8 del Código Laboral."

- 20-VI-1977 (G.J. S. XII, No. 15, p. 3434)
"En el caso, de la prueba actuada se observa que C. P. no ha prestado sus servicios bajo la dirección de los personeros de Sociedad "Artística", puesto que su actividad económica esencial fue la del manejo del bar, en su beneficio personal; que los servicios que brindaba a la Sociedad, con el cuidado de las salas de juego, no constituían su medio de vida, sino más bien era parte de las actividades sociales institucionales y que repercutían en la utilización de los servicios de bar, en favor del ya mencionado actor; y que las cantidades asignadas a C. P. eran una compensación al cuidado que como socio desplegaba para que se mantengan los servicios de juegos de salón y funeraria."

- 22-IX-1977 (G.J. S. XIII, No. 1, pp. 31)
"Aunque el actor sostiene que era chofer profesional, de los instrumentos de fojas 9 y 10 aparece que solamente era Sportman y que conducía con un permiso provisional, o sea que no estaba habilitado legalmente para manejar vehículos del tipo que lo hacía y de consiguiente para lucrar su trabajo, en vista de la prohibición expresa de la Ley de Tránsito. De suerte que en resumidas cuentas realizaba un trabajo ilícito, no permitido por la Ley, motivo por el cual no podía generar derechos, ni su contrato ser de tipo laboral."

- 21-X-1977 (G.J. S. XIII, No. 1, p. 81)
"Dice el actor que laboró como enfermero, ocupándose de procurar primeros auxilios a los trabajadores de la empresa de propiedad del reo y las demás actividades ?atinentes a la función así encomendada?. El ejercicio de la enfermería se rige en el país por las leyes propias de esta profesión, debiendo en primer término tenerse en cuenta la Ley de Defensa Profesional de Enfermeras, cuyo primer artículo estatuye que son tales, quienes hayan adquirido o adquieren su título en alguna de las Escuelas de Enfermería de las Universidades del País o en instituciones extranjeras similares, debiendo encontrarse revalidados sus títulos por las Universidades Nacionales de acuerdo con los respectivos

reglamentos. El título XI del Código de Salud, prohíbe el ejercicio de las profesiones de médico, cirujano, químico, odontólogo, médico veterinario, obstetriz o enfermera, sin haber obtenido el título correspondiente, otorgado o revalidado por las Universidades del País e inscritos en el Registro de la Dirección Nacional de Salud y anotados en la Jefatura Provincial de la circunscripción territorial en la cual ejerzan su profesión. De lo anterior se infiere lo ilegal del reclamo planteado, en razón de que la labor del demandante era ilícita, contraría disposiciones expresas del Código de Salud y de la Ley de Defensa Profesional de Enfermeras. El Art. 8 del Código de Trabajo alude a la prestación de servicios personales lícitos y los que ha desempeñado son ilegales por encontrarse prohibidos y aun penados por los preceptos en mención que tienden a la defensa de la salud."

- 22-II-1978 (G.J. S. XIII, No. 2, p. 342)
"De acuerdo con el Art. 8 del Código del Trabajo, la dependencia del trabajador al patrono, mediante una retribución determinada por el convenio, la Ley, el pacto colectivo o la costumbre, constituye el elemento esencial del contrato laboral; debiendo entenderse, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia, que tal dependencia no se refiere a la técnica ni económica, sino a aquella que confiere al empleador el derecho de dirigir u ordenar y al trabajador la correlativa obligación de acatar y obedecer. Se trata pues de una dependencia jurídica, esencial, que, para establecerla, debe examinarse si tiene el carácter de permanente por la naturaleza del contrato, por la clase de ocupación, por las horas obligatorias de servicio, etc., con el objeto de saber si realmente existe la subordinación por medio de la cual una de las partes contratantes adquiere el derecho con respecto a la otra de darle instrucciones, dirigirla, ordenarle y obligarle a que preste sus servicios lícitos y personales, en la forma y modo que más convenga a los intereses de la empresa o patrono."

- 13-IV-1978 (G.J. S. XIII, No. 4, p. 825)
"La actividad de un futbolista profesional es laboral pues está sujeta a las cláusulas de un contrato, gana una remuneración que puede ser fija, en participación de beneficios o mixta, formas todas aceptadas por el Código del Trabajo; el jugador debe realizar los juegos que determine la sociedad, club o entidad deportiva acatando directivas, fechas y lugares de juego y, en definitiva, hay para la empresa utilidad económica, pues este último elemento distingue al deportista profesional del no profesional y que practica el deporte por perfeccionamiento físico, por distracción, para estrechar relaciones humanas, etc."

- 20-II-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1802)
"La Jurisprudencia repetida sentada por la Corte Suprema de Justicia señala la diferencia que existe entre las relaciones laborales y familiares, admitiendo que las últimas no crean obligaciones en favor de quien es recibido y mantenido por un pariente y que puedan reclamarse en juicio de trabajo. No puede haber existido la relación laboral que aduce la actora como fundamento de su acción, en razón de que tratándose de su propia hermana, con quien ha vivido la actora por largo tiempo, las labores de carácter doméstico que pudo haber desempeñado y que dan cuenta sus testigos, no pueden considerarse como prestación de servicios bajo la dependencia de su hermana, en virtud de un convenio que, son elementos principales que configuran la naturaleza jurídica del vínculo contractual de acuerdo con el Art. 8 del Código del Trabajo; sino por el contrario, que tales relaciones fueron de carácter familiar dado el parentesco cercano habido con la fallecida María (3a. Sala, juicio 139, Sentencia 4-V-77)"

- 22-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 9, pp. 1878-9)
"No puede hablarse, en el caso, de contrato individual de trabajo, porque no se ha patentizado la intención de ocupar los servicios personales del ingeniero, en la realización de la tarea, que estaría confiada a otras personas, siendo la de él, una labor de coordinación, de control, supervisión y responsabilidad, lo cual por otra parte emana de la naturaleza de la obra y es tan cierto que el actor lo ofrece así en la primera carta y luego concreta en el contrato poniendo a disposición hombre y maquinaria que se movilizan y actúan a su orden y voluntad. La sola circunstancia de movilizar y operar con 80.000 m3. de material más o menos, acarreándolo, transportándolo, regándolo y compactándolo, en un plazo tan corto, expresa obviamente la intención, el espíritu que animó la contratación. La jurisprudencia nacional -profusa al respecto- y la técnica dogmática jurídica están acordes en que donde existe concurso plural de servicios y contratación que requiere por su esencia de varias personas, en las que no predomina el servicio individual, no existe contrato individual de trabajo... Finalmente destaquemos que en el contrato de trabajo, el salario es la retribución al esfuerzo personal, la contrapartida o compensación del servicio. Y en el contrato con el ingeniero no se identifica el salario o remuneración o retribución compensatoria al esfuerzo, al desgaste de energía, al aporte entregado. Más bien se presenta y claramente, el afán de obtener utilidad, lucro, en base del aprovechamiento del trabajo de otros, del esfuerzo y energía de terceros y acaso de las inversiones en máquinas y equipo. Esto es tan claro que en ningún momento y en ningún pasaje del contrato se habla de salario, sueldo, o remuneración, sino de precio, valor de la obra total y del contrato... Hay una diferencia notable entre sueldo, salario y precio; los primeros se aplican a la órbita laboral, el último al ámbito civil o comercial, aplicando a bienes de manera general."

- 9-III-1982 (G.J. S. XIII, No. 14, p. 3397)
"Se llega a la inequívoca conclusión de que, efectivamente, entre el actor y la demandada, ha existido el nexo laboral de que trata el Art. 8 del Código sobre esta materia, sin que sea acertado el criterio del Tribunal de Alzada en el sentido de que, por ser la auditoría una función esencialmente técnica y que el trabajo convenido era por una hora diaria no existe la dependencia que es requisito indispensable en este tipo de vinculación contractual. La dicha dependencia consiste en la subordinación del trabajador a su empleador, sin que interese el tipo de actividad ni el tiempo diario de la prestación de los servicios."

- 13-IX-1982 (G.J. S. XIV, No. 1, p. 187)
"Establecida la dependencia y los servicios prestados por el trabajador, no es indispensable que se haya fijado expresamente retribución, ni que la haya o no percibido; porque si falta este requisito que comprende la definición, en la ley se encuentran las fórmulas para suplirlo. Se entiende que el pago, corresponde como contraprestación a los servicios, (teniendo en cuenta que no se trata de un contrato sinalagmático, porque aun cuando económicamente no reporta al empleador beneficio igual a la remuneración, tendría que cubrirla, inevitablemente); y a la falta de convenio que fije cuantitativamente el valor del servicio, el juzgador, en esta clase de problemas debe recurrir para determinar el pago, primeramente a la ley y después, hasta la costumbre. Admitir lo contrario sería volver a la posibilidad, felizmente superada, de que alguien, sin pactar remuneración, presta sus servicios, dependiendo de otra persona que se aprovecha de los mismos, hasta el enriquecimiento ilícito; sin que exista el correctivo para remediar aquella situación, por demás injusta."

- 11-II-1985 (G.J. S. XIV, No. 9, p. 2104)
"Para que proceda una demanda laboral es imprescindible, más que la existencia de un contrato, en cualquiera de sus formas, la realidad de la relación laboral que es lo que hace vivir al previo acuerdo de voluntades y que solamente después de iniciada cobra vida por sí mismo y es la determinante de derechos y obligaciones mutuos entre empleador y trabajador. Mario de la Cueva en su "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" (página 195) dice: "En el año de 1983, mencionamos la idea de un contrato que se convertía en un hecho real, y usamos la expresión contrato-realidad". Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresando en una fórmula más simple; una relación jurídica, expresión de una realidad. Esta condición, a su vez, confirma la característica primera, porque la realidad de la prestación de un trabajo no puede ni destruirse ni aherrojarse por un acuerdo de voluntades lejano, pues la realidad no se niega por una declaración"... Si bien hubo un contrato formal de trabajo elaborado con ausencia de buena fe, por el Gerente de .. con referencia a su empresa, no llegó a establecer la relación laboral con el trabajador contratado por cuanto sus servicios eran innecesarios y así lo declaró el Presidente Administrador de la Empresa al momento de conocer el contrato forma, mismo que no llegó a ser contrato realidad y por lo tanto no pudo generar derechos y obligaciones."

- 11-XI-1986 (G.J. S. XIV, No. 13, p. 2976)
"No es indispensable para la existencia de relaciones laborales que previamente se extienda un nombramiento, como pretende el IESS, acto de naturaleza puramente administrativa, y en el presente caso, los elementos del contrato de trabajo: servicios lícitos personales y relación de dependencia y remuneración no han sido desvirtuados por el demandado."

- 31-III-1987 (G.J. S. XIV, No. 14, p. 3222)
"De conformidad con lo dispuesto en el Art. 8 del Código del Trabajo, 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. De tal manera que si falta alguno de los requisitos que contiene la definición transcrita, no existe relación laboral. La aseveración de la accionante de que jamás se le ha pagado remuneración alguna, pugna sin lugar a duda contra el más elemental sentido común, toda vez que resulta difícil admitir que una trabajadora permanezca tanto tiempo (veinte y cuatro años) sin reclamar el pago de sus remuneraciones y más beneficios que constituyen la base y fundamento de su subsistencia."

- 30-III-1988 (Prontuario 1, p. 180)
"Conforme a los Arts. 136 y 137 de la Ley de Cooperativas, los socios que cumplen las comisiones de la cooperativa no percibirán por ello remuneración alguna ni estarán amparados por el Código del Trabajo, pero cuando trabajaren obligatoriamente tendrán derecho a un emolumento y, además estos socios no estarán amparados por el Código del Trabajo, pero cuando trabajaren obligatoriamente tendrán derecho a un emolumento y, además estos socios no estarán protegidos por las leyes laborales, pero si serán afiliados al Seguro Social, lo que se ha cumplido en el caso analizado."

- 19-IV-1988 (G.J. S. XV, No. 2, p. 392)
"La relación laboral no está condicionada ni determinada por la remuneración, sino que existe independientemente y más bien esta última es consecuencia de aquélla; en el caso que el empleador no hubiera pagado la remuneración en forma total o parcial mientras existió el nexo de trabajo, es obvio que debe cumplir esta obligación. En la modalidad de trabajo denominada servicio doméstico en nuestra realidad social puede explicarse perfectamente que la trabajadora por un lapso más o menos largo no haya percibido sus remuneraciones en virtud de que disponiendo de albergue, alimentación y ocasionalmente provisión de vestido y siendo sus necesidades mínimas, pueda subsistir sin mayores problemas y sin cobrar sus remuneraciones, costumbre feudal que aún subsiste en algunas regiones de nuestro país".

- 13-VII-1988 (G.J. S. XV, No. 3, p. 741)
"No procede aceptar la tesis de la inexistencia de la relación laboral, habida cuenta de que la empresa no ha convenido ni pagado remuneración alguna, pues eran los mismos productores que vendían la fruta, los que entregaban al trabajador, una suma de dinero, bajo la denominación de "viáticos", modalidad adoptada para ocultar la relación laboral; pues extraña que el fiscalizado, pague al fiscalizador por su trabajo. Corrobora este aserto, la certificación constante, en el primer cuaderno, suscrita por varios productores de banano, por lo que afirman haber pagado a los inspectores o calificadores de la fruta, en virtud de un acuerdo con la "E. N.", por cuanto éstos no constaban en los roles de pago; y, evitar en esta forma problemas laborales a esa empleadora".

- 4-IV-1989 (Prontuario 2, pp. 235-36)
"El ejercicio de las profesiones liberales, como las del médico, las del abogado, ingenieros civiles, arquitectos, etc. se realiza obedeciendo a la autónoma o propia dirección, a los conocimientos adquiridos durante la larga preparación universitaria y no al influjo de órdenes o instrucciones extrañas. Claro está, que el ejercicio presupone el pedimento de las personas que necesitan del patrocinio profesional, pero siempre a la luz de los propios conocimientos del profesional, de su responsabilidad... En el presente caso, el actor aclara en su demanda, que en su condición de ingeniero civil, dirigió, planificó y presupuestó todas las obras que le eran encomendadas y cualquier otro trabajo profesional; en tal virtud, no puede considerarse asalariado, ni su actividad está enmarcada dentro de la legislación laboral, por cuanto se desarrolló con los dictados de sus propios conocimientos científicos. Si el contrato de trabajo presupone dependencia, retribución y prestación de servicios, el desempeño del ejercicio profesional, no supone necesariamente la dependencia que prevé el Código del Trabajo; su remuneración mas bien, se llama honorario, según el inc. 2o. del Art. 2048 (2021) del Código Civil, y la prestación de servicios es justamente el ejercicio de la profesión del ingeniero civil; sin dependencia, pero en interés de la entidad que le contrata."

- 30-VIII-1989 (Prontuario 2, p. 271)
"Es verdad insoslayable que el actor negociaba o vendía vehículos motorizados que "M. S. A." le entregaba y por estas ventas que lo hacía en su local o "patio" donde también se negociaban vehículos de otras personas, recibía las comisiones convenidas, no sólo de la citada empresa, sino de sus clientes propietarios de los vehículos. Que cobraba créditos y tramitaba documentaciones de interés de "M. S. A." es también cierto; pero no queda la menor duda, que en las relaciones comerciales entre la empresa demandada y el actor jamás hubo el elemento dependencia o subordinación para que exista el nexo

contractual de trabajo sometido a las normas del Estatuto Obrero. El contrato a que se refiere R. V. C. es sin lugar a dudas de mandato. "Comisionista" en los términos definidos por el Art. 374 del Código de Comercio es el que ejerce actos de comercio, en su propio nombre, por cuenta de un comitente."

- 19-VII-1989 (G.J. S. XV, No. 6, pp. 1623-4)
"El documento de fs. 44-45 y 46, si bien es cierto que las partes convienen en darle el carácter de "comercial" y a la actora se le denomina "comisionista" contiene todos los elementos constitutivos del contrato individual de trabajo, pues la accionante se obliga a prestar servicios lícitos y personales en beneficio de E. (cláusula primera), con sujeción a las instrucciones, orientaciones y listados detallados de documentos provenientes de la entidad demandada (cláusula segunda), por una remuneración mensual a base de una tabla por cuantías de cobros (cláusula tercera)."

- 23-XI-1989 (Prontuario 2, p. 291)
"La actora en su demanda, manifiesta que laboró en calidad de trabajadora agrícola sin haber recibido "un solo centavo como remuneración..." y reclama el pago de sueldos y más beneficios, por todo el tiempo de prestación de servicios. Esta afirmación lleva a la Sala a la convicción de que no existió contrato individual de trabajo, en razón de que falta uno de sus constitutivos, la remuneración, y en igual forma, es difícil aceptar la realidad de la relación laboral, que se menciona en el escrito inicial, sin que hubiese percibido remuneración alguna por más de veinticinco años".

- 6-II-1990 (Prontuario 3, p. 227)
"... En efecto de acuerdo a la cláusula primera del documento... `El contratista Lcdo J. A. M. C. se compromete confeccionar el trabajo intelectual denominado MONOGRAFÍA HISTÓRICA DEL CANTÓN ... de conformidad a la síntesis del trabajo, en 8 capítulos, que se adjuntan en hoja aparte... CUARTO.- El contrato celebrado entre los litigantes es un contrato netamente civil que se halla comprendido en las normas del Art. 1968 (1941) del Código Civil que se refiere a las obras inmateriales en que predomina la inteligencia sobre la obra de mano y no cumplen los requisitos que señala el Art. 8 del Código del Trabajo para que pueda considerarse como contrato individual del trabajo. Por consiguiente cualquier acción originada en la falta de cumplimiento de los contratantes corresponde a la competencia de los jueces comunes, y no a los jueces del trabajo, siendo en consecuencia procedente la excepción dilatoria deducida por el accionado."

- 28-VIII-1990 (Prontuario 3, p. 207)
"El elemento de la prestación de servicios lícitos y personales tiene mayor importancia en cuanto a la interpretación del término `personales?, puesto que el trabajador adquiere el compromiso con el empleador para la prestación directa o personal de él, de un servicio o un trabajo remunerado, salvo algunos casos de excepción contemplados por la ley. Sobre el particular se debe anotar que el Art. 8 fue reformado en cuanto a la diferenciación que la norma legal establecía entre la prestación de servicios y ejecución de obra, puesto que este tipo de contratos no quedaban excluidos del contrato laboral en vista de que `el resultado que se pretende no es lo que mueve al amparo legal, puede serlo en tanto en cuanto haya servicio personal por cuenta ajena y bajo dependencia?, como afirma el Dr. Luis Jaramillo Pérez (Código del Trabajo, Reformas y Fundamentaciones). Efectivamente la existencia de la relación de trabajo no depende de la locación de obra o de la locación de servicios, sino más bien del hecho de que el empleador asuma la dirección y control de la labor y que el trabajador se halle

subordinado a su empleador. Y al referirnos al requisito de la dependencia o subordinación tenemos que resaltar el hecho de que la relación de trabajo no puede considerarse como un hecho circunstancial, como un negocio aislado, puesto que entraña vínculos personales, sociológicos de carácter permanente entre patrono y el trabajador, que miran hacia la consecución de un objetivo determinado. El trabajador al celebrar el contrato se compromete al sometimiento o subordinación a las órdenes que emanan del empleador, y por consiguiente a todas las regulaciones que dicte para la mejor consecución de los objetivos patronales. En definitiva estos dos últimos elementos analizados son los que dan forma a la relación laboral, y su existencia señala la existencia de la relación laboral."

- 25-X-1990 (G.J. S. XV, No. 10, pp. 2985-6)
"El demandado admite, sin lugar a dudas, que L. M. T. J. prestó sus servicios personales para la Universidad .., en calidad de profesor de la Facultad de Medicina... Sin embargo, el accionado sostiene que la colaboración jurídica mantenida con el actor, fue de naturaleza civil, pues en su criterio la labor desarrollada por el demandante en la Facultad de Medicina... es la consecuencia del cumplimiento del convenio de carácter civil que celebraron el 11 de octubre de 1977, la misma entidad de estudios superiores con la Corporación Médico-Docente-Asistencial del ... de la que forma parte el demandante... La Sala concluye que lo pactado entre la Universidad... y la Corporación Médico Docente y Asistencial.., en nada obliga al Dr. L. M. T. J., actor en este juicio,.. porque... un contrato o convención solamente obliga a quienes contratan o convienen y jamás a terceros. En consecuencia, se declara que entre el actor y la entidad universitaria demandada, existió relación jurídica sujeta al régimen del Código del Trabajo puesto que entre los litigantes se cumplieron los requisitos del Art. 8 de dicho Cuerpo de Leyes."

- 22-XI-1990 (Prontuario 3, p. 279)
"Para que la relación jurídica entre los contendientes, hubiera estado sujeta al Código Civil, habría sido necesario que el actor ejecutare o produjere alguna obra material, en los términos del Art. 1957 (1930) de dicho Código, o que el accionante hubiere estado obligado a producir una obra inmaterial en que predomine la inteligencia sobre la obra de mano, en la forma y con los elementos que señala el Art. 1968 (1941) ibídem. Ninguna de las situaciones o hipótesis expresadas en este numeral, ocurrieron en el caso que nos ocupa, pues lo que constituyó materia de la labor del demandante fue la prestación del servicio material de limpieza, bajo un horario determinado por el beneficiario del servicio, por una remuneración periódica y con el empleo de materiales proporcionados por el Banco demandado; 5.- La circunstancia de que conste por escrito que una relación jurídica es de naturaleza civil, no le otorga tal carácter, cuando del mismo documento y de otros medios probatorios se acredita que se trata de un nexo de carácter laboral, esto es, cuando la realidad demuestra que hubo subordinación o dependencia y los demás elementos determinantes de un contrato de trabajo, como ocurre en la especie. En consecuencia, la Sala declara que entre el actor y el Banco... existió una relación jurídica sometida al amparo del Código Laboral y por lo tanto, que el Juez a quo fue competente para conocer y resolver sobre este litigio."

- 14-III-1991 (G.J. S. XV, No. 11, p. 3287)
"De aceptarse la tesis contraria o sea que no exista relación laboral cuando el patrono no ha pagado a su trabajador, sería suficiente que aquél deje de cumplir con esta fundamental obligación para que el contrato de trabajo se desnaturalice y deje de ser tal, lo que constituiría no sólo un total desconocimiento de la filosofía del nuevo derecho,

sino que sería contrario a elementales principios éticos los que constituyen o deben constituir la esencia del derecho y la ley. De acuerdo con lo dispuesto en el literal e) [Art. 49, lit. a)] de la Constitución Política `La legislación del Trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social?. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores?, literales a) y e) [Art. 49, lits. a) y f)]; por lo anteriormente consignado la Sala estima que ha existido relación laboral entre la actora como empleada doméstica y los demandados."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 9.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 229, inc. 3.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 9.-

Código de Trabajo:
Art. 308.-

Código Civil:
Art. 2022.-

Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario:
Art. 29.-
Art. 45.-

Ley Orgánica del Servicio Público:

Art. 4.-

Ley de Seguridad Social:

Art. 9.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 10.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 7.-

Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas:
Art. 57.-

Ley Orgánica del Servico Público :
Art. 3.-
Art. 4.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 145.-

Ley sobre Inmunidades, Privilegios y Franquicias Diplomáticas Consulares y de los Organismos Internacionales:
Art. 13.-

Ley de Minería:
Art. 67.-

Ley de Defensa contra Incendios:
Art. 52.-

Resolución del Tribunal de lo Contencioso Administrativo:
(R.O. 716, 1-VII-1991)

"Resuelve: Que el Tribunal de lo Contencioso Administrativo no tiene jurisdicción, ni las Salas que lo integran, competencia, para conocer y resolver las controversias que los servidores públicos amparados por el Código del Trabajo promovieren contra las personas jurídicas creadas por ley o acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos o para la realización de actividades económicas asumidas por el Estado...".

Fallos de Casación:
- 24-VI-1994 (Res. 71-94, R.O. 493, 28-VII-1994)
"... En el Considerando Primero de la sentencia impugnada el Juez Primero del Trabajo del Guayas hace un análisis sobre la excepción de falta de competencia del juez alegada por T., en el que dice "a) Mediante Decreto Supremo No. 1447-C publicado en el Registro Oficial No. 325 del 6 de octubre de 1971 se crea la Empresa T., y mediante Decreto Supremo No. 11-52 publicado en el Registro Oficial No. 283 de febrero 25 de 1977 se reforma el decreto de creación, en cuyo Art. 1ro. expresa que T. es una Empresa Naviera Estatal perteneciente a la Armada Nacional; en el Art. 3 que para el desenvolvimiento de sus actividades y el logro de su objetivo principal T. se regirá por la presente Ley, los estatutos expedidos mediante Acuerdo por el Sr. Ministro de Defensa Nacional y los reglamentos que para el efecto se remitiere por el Directorio, y, el Art. 10mo. que todo el personal de T., embarcado como de tierra tiene el carácter de empleado civil de la Armada Nacional y como tal se encuentra sujeto para su nombramiento, relaciones de trabajo y demás asuntos concernientes, a las Leyes y Reglamentos respectivos de la Armada y los Estatutos y Reglamentos de la Empresa; y, b) En el Estatuto de T. emitido por acuerdo No. 788 el 29 de julio de 1977, en su Art. 2do., expresa que T. es una Empresa Comercial Naviera Estatal, perteneciente a la Armada Nacional, y más adelante dice que todo el personal de T. tiene el carácter civil de la Armada Nacional y como tal se encuentra sujeto para su nombramiento, relaciones de trabajo y demás asuntos concernientes a las Leyes y Reglamentos de la Armada, a los presentes Estatutos y a los Reglamentos Internos". Para en el considerando segundo manifestar que el cuestionamiento de la constitucionalidad de las disposiciones citadas carece de sentido por lo dispuesto en el Art. 129 [160] de la Codificación de la Constitución Política de la República, que corresponde al Art. 126 de la anterior codificación. Luego refiriéndose a la resolución del Tribunal de Garantías Constitucionales citada por el actor, por la que se suspendió el Art. 10 del Decreto Supremo 11-52 citado anteriormente, manifiesta que en el Registro Oficial No. 1971 de 28 de septiembre de 1990 se expidió la Ley de las Fuerzas Armadas y el 10 de abril de 1991 en el Registro Oficial No. 660 la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, en las que disponen que las entidades adscritas o dependientes del Ministerio de Defensa Nacional se rigen estrictamente por las leyes y reglamentos que regulan el ordenamiento jurídico de las Fuerzas Armadas y que sus funcionarios y empleados tienen la calidad de empleados de la misma; que el personal de las Fuerzas Armadas permanentes se clasifica en militar y civil y que este último que presta sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en las entidades adscritas comprende a empleados civiles con nombramiento y empleados civiles con contratos, según la segunda ley. Luego en el considerando cuarto expresa que por lo puntualizado en los considerandos anteriores se ha establecido que el actor en el presente juicio es empleado civil de T. y que no se encuentra sujeto a las regulaciones del Código del Trabajo; para finalmente en la parte resolutiva concluir aceptando la excepción de incompetencia deducida por la parte demandada y declarando sin lugar la demanda. CUARTA.- De la transcripción anterior se pone en evidencia que el juez de la causa hizo un estudio secuencial y cronológico de los decretos de creación de la Empresa T. de los

Estatutos y Reglamentos para el funcionamiento de la misma, de la Ley de las Fuerzas Armadas y de la Ley de Personal de las mismas, así como de la disposición constitucional establecida en el Art. 129 [160] que se refieren a las Fuerzas Armadas. Resultando obvio que el juez de la causa en su resolución aplicó las disposiciones legales pertinentes con acierto y propiedad, ya que es evidente que los empleados y trabajadores de T. en ningún momento estaban amparados por el Código del Trabajo, puesto que las leyes y reglamentos, conforme lo analizó el juez, los excluían tácitamente del amparo de dicho Código, pues en forma expresa los colocaban bajo el ámbito de las Leyes y Reglamentos de carácter militar..."

- 1-VI-1994 (Res. 92-94, R.O. 494, 29-VII-1994)
"... Al respecto, es oportuno señalar que el mencionado Art. 128 [Art. 49, literal i)] de la Constitución Política del Estado determina en su inciso final, que por regla general las entidades del Estado normarán las relaciones con sus servidores de acuerdo con el Código del Trabajo. Pero, dicha norma legal plantea un criterio de excepción que abarca únicamente a los servidores que ejercen funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o similares, las cuales estarán sujetas a las leyes que regulan la administración pública. En la especie, el actor A. V., de ocupación comerciante, es obvio que no se ha encontrado en ninguna de las calidades a que se refiere la excepción que plantea el Artículo referido. Se trata de un modesto trabajador que laboró en la realización de compras y en la vigilancia del correcto cumplimiento de las mismas para la empresa ahora demandada, tan verdadero es esto, que sin ningún miramiento fue obligado contra su voluntad a prestar los mismos servicios en otra localidad diferente a la de su trabajo. De lo expuesto fluye sin esfuerzo que V. V., en ningún momento ha ejercido funciones de dirección, representación, mando o jefatura para la empresa accionada, sino como queda indicado, aquellas que son propias a su modesta condición de trabajador. De allí pues que en ningún caso su condición puede subsumirse dentro de la excepción que plantea el Art. 128 [Art. 49, literal i)] de la Constitución..."

- 31-VIII-1994 (Res. 542-93, R.O. 540, 4-X-1994)
"... Dada la trascendencia que tiene la afirmación del recurrente, de que en la sentencia no se ha tomado en cuenta la disposición del Art. 128 literal c) [Art. 49, literal i)] de la Constitución Política, debe examinarse en primer lugar todo lo concerniente a ella. El inciso último del artículo citado dice: "Las personas jurídicas creadas por Ley o por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos o las creadas para actividades económicas asumidas por el Estado normarán las relaciones con sus servidores de acuerdo con el Código del Trabajo, con excepción de las personas que ejercieren funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o similares, las cuales estarán sujetas a las leyes que regulan la administración pública. "Conforme a la Ley Básica de Electrificación, publicada en el R.O. 387: 10-IX-73, el suministro de energía eléctrica es un servicio de utilidad pública de interés nacional y de acuerdo con su Art. 30, INECEL integrará a las Empresas Cooperativas y demás Entidades de suministro de energía para servicio público del país, con el objeto de formar Empresas Eléctricas Regionales..." Es en virtud de estas disposiciones legales que se constituye la Compañía Anónima denominada "E. E. R. G. L. R. S.A.", el 26 de marzo de 1982 ...; siendo sus accionistas INECEL, E. E. Milagro S.A., E. E. Península de Santa Elena C.A., organizándose "al amparo de las leyes del Ecuador, en especial de la Ley de Compañías y de la Ley Básica de Electrificación a las cuales sujeta su existencia, giro y demás actividades", conforme se estipula en el Art.

segundo de sus Estatutos; debiendo destacarse que el hecho de que se haya conformado al amparo de la Ley de Compañías no la excluye del sector público ya por la naturaleza de las finalidades para las que se constituyó, ya porque los capitales sociales de los accionistas están constituidos con fondos públicos. De lo dicho se colige, sin mayores esfuerzos, que si E. es persona jurídica se debe aplicar el literal c) del Art. 128 ya citado, tanto es así que se encuentra incluida en el Catastro de Entidades Públicas, publicado en el Suplemento No. 826 del R.O. de diciembre 4 de 1991; inclusión que evidentemente se ha hecho en clara aplicación del Art. 383 y 384 de la Ley Orgánica de Administración Financiera y Control. Por lo dicho frente a esto la documentación ... presentada por el demandante, consistente en opiniones sobre las empresas eléctricas no son aplicables por más que provenga de funcionarios y de personas muy respetables, tanto más que al margen de esto se debe destacar que el actor al suscribir el Contrato de Trabajo se allana a la organización y Estatutos y como en ellos se establece que el Auditor es de libre nombramiento de la Gerente General nada le corresponde reclamar a la Cía. La Sala estima que es oportuno señalar que con anterioridad a la presente resolución, en otro juicio, en el incoado por el Dr. M. M. S. en contra de la E. E. Regional del Sur este Tribunal de Casación se pronunció en el sentido de que las labores de auditoría cumplidas por el actor para la empresa accionada, sí le daban derecho al amparo del Código del Trabajo y en tal virtud estimó que las indemnizaciones que mandó a pagar el Tribunal de instancia eran pertinentes y legales. Así consta en el fallo que al respecto fue emitido el día 24 de junio de 1994 a las 8h55. Para arribar a esa convicción la Sala sustentó su criterio en el hecho de que se trataba de una entidad privada; así como también por el amparo que el contrato colectivo otorgaba al entonces demandante. En la especie la situación es totalmente diferente, se trata de una entidad del Sector Público, ajena al afán de lucro económico, sin que en nada influya para esta convicción el hecho de que haya sido creada bajo los dictados de la Ley de Compañías; pues, como ha quedado anotado en la parte primera de este considerando los capitales que la integran están constituidos por fondos públicos. Por todo lo expuesto, no existe en consecuencia discrepancia entre el criterio expuesto en dicha resolución y el que se expone en la presente dado como es obvio la índole jurídica diferente de privada y pública, respectivamente de las empresas nacionales. CUARTO.- Establecido lo anterior, en segundo lugar corresponde examinar si el accionante se halla protegido por el Código del Trabajo en sus relaciones con la empresa, como se sostiene en el considerando Tercero de la sentencia. Conforme al Contrato de Trabajo celebrado entre el demandante y E., aquél se compromete a prestar sus servicios en calidad de Auditor Interno de la Empresa y las áreas del Guayas y Los Ríos. El auditor es funcionario que presta su asesoría técnica en la administración de las empresas, es el brazo derecho del administrador, y esto se concreta en las atribuciones y deberes que se establecen para el auditor en el Art. Trigésimo Primero de los Estatutos. Con sólo esto se arriba a la conclusión de que el actor como auditor que fue, es un asesor y como tal está comprendido en las excepciones que efectúa el Art. 128 literal c) [Art. 49, literal i)] de la Constitución Política. Por otro lado, el Cuarto Contrato Colectivo de Trabajo al cual pretende acogerse el accionante, en su Art. 5 excluye expresamente del amparo de dicho contrato, entre otros funcionarios de la empresa, al Auditor Interno..."

- 2-IV-1996 (Res. 298-95, Primera Sala, R.O. 956, 30-V-1996)
"CUARTA.- Además de los razonamientos consignados en la mencionada resolución es oportuno recordar que conforme a lo dispuesto por el Art. 10 del Código del Trabajo solamente los obreros de las obras públicas municipales, los que se encargan del mantenimiento de las mismas y, en general, de todo trabajo material relacionado con la

prestación de un servicio público se hallan amparados por el Código del Trabajo y no el Procurador Síndico que incluso comparte la Representación del Municipio. En esta virtud ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, por no tener fundamento el recurso de casación interpuesto se lo rechaza ...".

- 16-II-1998 (Res. 142-97, Primera Sala, R.O. 307, 29-IV-1998)
"SEGUNDO.- ... Este Tribunal funda su convicción en las siguientes apreciaciones: a) Cuestión a dilucidar en el presente debate judicial es si la vinculación que existió entre los contendientes pertenece o no a la esfera laboral; b) En este orden de ideas es preciso señalar que el artículo 8 del Código del Trabajo determina como elementos constitutivos de la relación de esta índole: La prestación de servicios lícitos, la dependencia y la remuneración. c) En el caso subjúdice no se advierte que haya existido el elemento dependencia; esto es, la subordinación, sujeción o sometimiento por parte del actor al ahora ex-empleador. Al efecto, el demandante se desempeñaba para la Municipalidad de la ciudad capital como miembro de su Banda de Músicos; es decir, que cumplía una actividad no sujeta a órdenes puntuales de aquella, sino una tarea propia de su condición de artista en la que no depende obviamente para la ejecución de ella de los mandatos e instrucciones de su empleador. d) Corrobora y solventa de manera definitiva este criterio una importante resolución dictada por el Pleno de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia que dilucida y precisa de manera definitiva la situación jurídica de los miembros de una Banda Municipal, al decir ?la Corte Suprema de Justicia en uso de la atribución concedida por el numeral 3ero. del Art. 205 de la Constitución de la República y el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, y considerando que se han expedido fallos contradictorios respecto a la condición de los miembros de una Banda Municipal, resuelve: por mayoría de quince votos contra siete, que los Concejos que establecen, como servicio público y permanente Bandas de Músicos, no son patronos de éstos en conformidad con el inciso segundo del Art. 10 del Código del Trabajo. Téngase esta resolución como norma obligatoria mientras la Función Legislativa no determine lo contrario, publíquese en el Registro Oficial y en la Gaceta Judicial y comuníquesela al H. Congreso Nacional. Dado en la Sala de Sesiones del Palacio de Justicia, en Quito, a 24 de abril de mil novecientos sesenta y ocho?. Esta resolución consta publicada en la página 293 de la Gaceta Judicial Serie XI, número 2. Por las consideraciones que preceden y sin que sea menester, por inoficioso, efectuar otras precisiones, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta el Recurso de Casación promovido por la Municipalidad de Quito y consecuentemente, se casa la sentencia impugnada y se desestima la demanda. ..."

- 19-III-1998 (Res. 294-97, Tercera Sala, R.O. 315, 12-V-1998)
"TERCERO.- Confrontados los hechos y el derecho con lo manifestado en el escrito de interposición del recurso de casación, la Sala hace las siguientes observaciones: 1 .- En la audiencia de conciliación los demandados proponen como excepciones la negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda; la falta de derecho del actor; la improcedencia de la acción; la nulidad de la demanda por falta de requisitos de fondo y forma; y, la nulidad del proceso por omisión de solemnidades sustanciales que son comunes a todos los juicios e instancias; mientras el actor se ratifica en lo expuesto en su libelo de demanda; 2.- Conforme a lo dispuesto en el Art. 118 (114) del Código de Procedimiento Civil ?cada parte está obligada a probar los hechos que alega, excepto los que se presumen conforme a la ley?; 3.- En la especie, resulta fundamental atender al concepto de empleador que da el Art. 10 del Código del Trabajo en lo que se relaciona

al Fisco, Consejos Provinciales, Municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público, que lo constriñe a los obreros de las obras públicas nacionales o locales, así como a lo que la ley entiende por tales obras: construcción y mantenimiento de las mismas. El texto legal añade además una regla general: ?la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de un servicio público, aún cuando a los obreros se les hubiere extendido el 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, aún cuando se decrete el monopolio?; 4.- Desde esta perspectiva las funciones y actividades de quienes integran la Policía Municipal no se adecuan a ninguna de las hipótesis previstas en el precepto legal anteriormente mencionado y es evidente que ellas no pueden ser explotadas por particulares; 5.- La jubilación patronal es un derecho consagrado por la legislación laboral para quienes gozan del amparo del Código del Trabajo y en la especie, el propio accionante reconoce que prestó sus servicios al Municipio de Quito, como miembro de la Policía Municipal, como lo testimonia también a folios 29 del cuaderno de Primer Nivel el Director de Recursos Humanos del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, quien por lo mismo conforme a la Ordenanza 2915 está sujeto a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa Municipal y carece de la protección del Código del Trabajo; ...CUARTO.- Sin duda, la actividad que cumple la Policía Municipal es 'servicio público y permanente?, por lo que el Tribunal de Alzada al dictar sentencia aplicó erróneamente las normas de derecho que fueron determinantes en la parte dispositiva de la sentencia recurrida, y dejó de aplicar las que correspondía. Sobre la base de estas consideraciones, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa la sentencia, y al hacerlo, declara sin lugar la demanda. ...".

- 23-VII-2002 (Res. 133-2001, Segunda Sala, R.O. 685, 17-X-2002)
"TERCERO.- Compaginando la sentencia impugnada con las infracciones denunciadas en el recurso de casación, así como el contenido de las tablas procesales, se concluye: 1) En relación a la afirmación de la recurrente, sobre la existencia de errónea interpretación del artículo 1 de la Ley de Servicios Personales por Contrato, pues señala que: ?Los señores Ministros Jueces de la Tercera Sala de la H. Corte Superior de Justicia del Azuay, le atribuyen la categoría de ?trabajador? y en consecuencia sujeta su relación al Código del Trabajo, razonando en el sentido de que la actividad desempeñada por el accionante es de carácter habitual y permanente, no pudiéndola considerar como ocasional. Si se analiza con detenimiento la norma invocada, ésta no se refiere a la habitualidad y permanencia o no de la actividad desempeñada por el personal contratado bajo esta regulación, sino al carácter ocasional del contrato?, al respecto se determina que tal conclusión, no corresponde al contenido de la norma jurídica impugnada, ni a la conclusión misma del Tribunal ad quem, sino a una interpretación subjetiva que se pretende sea considerada por este Tribunal extraordinario, lo cual se torna en improcedente pues: a) La norma denunciada como infringida trata de la sujeción al Estatuto Público y a las disposiciones de la Ley de Servicios Personales por Contrato, por parte del personal extranjero y nacional que preste servicios en la administración pública, por contratos ocasionales o especiales, sin embargo, en el caso concreto, la Municipalidad ha celebrado varios contratos con el accionante, dándole continuidad en el servicio, lo que contrasta con el carácter de eventual u ocasional al que se refiere la norma legal en la que se fundamenta la empleadora. b) La conclusión de la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Cuenca de que el accionante ?llega a prestar sus servicios a la parte demandada, en una ocupación laboral que es habitual y permanente?

no se coligió de la norma denunciada, sino de la valoración de la prueba realizada por los juzgadores. Evidenciándose así la inexistencia del vicio denunciado. 2) En relación a la fundamentación de falta de aplicación del Art. 10 del Código del Trabajo en concordancia con el Art. 35, numeral 9, inciso segundo de la Constitución Política de la República, argumentada por la recurrente, en el sentido que ?la actividad que desempeñaba el señor J. C. fue netamente intelectual y no material debiendo estar regulada por la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa?; cabe observar a) El Art. 10 del Código del Trabajo determina que las municipalidades tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales, cuando éstos realicen trabajos materiales relacionados con la prestación de un servicio público, aún cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. En la especie, si bien consta del proceso los contratos de servicios personales que celebra la I. Municipalidad de Cuenca con el señor J. C., ello no evidencia la calidad de servidor público alegada por la accionada, ya que incluso a fs. 86 consta la certificación emitida por la Dirección Provincial de Personal del Azuay en la que se manifiesta que el accionante ?no ha registrado nombramiento ni contrato alguno a su favor, desde el día 1ro. de enero de 1991, hasta la presente fecha (11 de noviembre de 1996)?; coligiéndose entonces que el actor no tenía la calidad de servidor público además como bien lo señala la norma aducida no por el hecho de que a los obreros se les extienda nombramiento, pueden éstos ser considerados como servidores públicos; ya que la labor que desempeñó el actor fue de aquellas protegidas por la Ley Laboral y no por el derecho administrativo público, en tal virtud se encontraba comprendido en el Art. 10 del Código del Trabajo, tanto más que las actividades de control de los mercados pueden ser desempeñadas directamente por la Municipalidad o mediante contratos de concesión, precisamente por no tratarse de las que corresponden a la esencia indelegable de los actos de autoridad pública. Esta norma guarda correspondencia con lo preceptuado en el artículo 35, numeral 9, inciso segundo de la Constitución Política del Estado, por lo que al haberse evidenciado de las constancias procesales la calidad de trabajador y no la de servidor público, se concluye que el Tribunal de alzada no ha infringido norma legal alguna. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desestima el recurso de casación interpuesto. ..."

Jurisprudencia:
- 22-V-1970 (G.J. S. XI, No. 9, p. 1233)
"El actor desempeñó el cargo de Tesorero de la Empresa, por ello sus funciones eran de carácter administrativo y no se encuentra incluido en los casos determinados en el Art. 10 del Código Obrero que establece el concepto de empleador en relación con los trabajadores que prestan servicios a las personas jurídicas de derecho público, así pues, la relación entre el accionante y la empresa demandada no está comprendida en el derecho laboral previsto en el Código del Trabajo, sino que está regulada por el derecho público administrativo."

- 29-VIII-1975 (G.J. S. XII, No. 11, pp. 2293-4)
"No desnaturaliza la calidad de obrero el hecho de que se pague por sueldo fijo, y como lo expresa el Art. 10, no siquiera por la circunstancia de haberse extendido nombramiento e inscrito en la Contraloría o en el Departamento de Personal, se pierde la calidad de trabajador obrero, cuando se la tiene. Las normas del Código del Trabajo al igual que las pertinentes de la Ley de Carrera Administrativa, tampoco hacen una distinción clara que separe los conceptos de empleado público y obrero; pues el Art. 281

(302) al tratar de los empleados particulares simplemente expresa, como uno de sus atributos, la prestación de servicios de ?carácter intelectual o de intelectual y material?. A contrario sensu, obrero vendría a ser quien ejercite una labor de carácter material; mas téngase presente que la actividad de la personalidad humana, no puede prescindir en su totalidad de los atributos del hombre, entre los cuales están la inteligencia y la voluntad; pues, aun el pisalodo, el adobero, al mezclar el barro con la paja o con cualquier otro material, no lo hace inconscientemente, lo hace con su capacidad humana y no puede desprenderse y desligarse de su atributo de persona. Claro que existen labores, unas técnicas, otras profesionales, otras de especialización y otras genéricas e indiscriminadas; un peón, jornalero u obrero, puede ser ladrillero, jornalero, palero, barrendero, limpiador o cuidador; estos últimos pese a conservar el atributo humano de inteligencia y voluntad, no hay duda que tienen en su actividad un predominio en el aspecto material sobre el aspecto intelectual; desde luego sin admitir la exclusión de la inteligencia inherente al ser humano, dignificado a través del proceso creciente de la Legislación social."

- 2-X-1980 (G.J. S. XIII, No. 9, p. 1928)
"Analizados los antecedentes de hecho y de derecho que concurren en esta controversia no queda por menos que concluir que el Art. 10 del Código del Trabajo tiene invencible preeminencia frente a las reglas supletorias del Código Civil y de Procedimiento Civil, sobre la capacidad jurídica de la mujer casada y sobre el régimen de autorizaciones y ratificaciones del marido a la mujer, en el desenvolvimiento de la sociedad conyugal. Por lo expuesto es inexcusable la responsabilidad que tiene la demandada para afrontar las consecuencias del contrato de trabajo celebrado con la trabajadora."

- 12-II-1981 (G.J. S. XIII, No. 12, p. 2876)
"La disposición del Art. 10 del Código del Trabajo invocado por la Corte Superior en su fallo, ha sido aplicada con un alcance exagerado, porque el hecho de que D. haya sido el propietario del edificio cuya construcción encargó a una empresa, no quiere decir que fue ?por cuenta u orden? de D. que se ejecutó la obra, para efecto de determinar quién es el patrono. El Art. 10 se limita a señalar las condiciones que permitan establecer, en cada caso, qué persona o entidad es el patrono que debe responder de las relaciones laborales."

- 14-III-1984 (G.J. S. XIV, No. 5, p. 1109)
"Los servicios de guardianes de cualquier clase que sean, son considerados como actividades típicamente laborales protegidas por el Código de la materia. De ello no queda la menor duda al examinar el contenido del Art. 57 que se refiere al caso de los guardianes residentes, reconociéndoles además que sus tareas constituyen labores de confianza."

- 23-VII-1985 (G.J. S. XIV, No. 9, pp. 1973-4)
"No se ha controvertido que el actor al separarse del Banco Central era jefe de cambios internacionales y giros del exterior, calidad sobre la cual es necesario examinar si se abarca en las excepciones que la Constitución contempla en el último inciso del Art. 125 [Art. 49, literal i)], cuyo texto pertinente transcribe el considerando Primero al finalizar. El Jefe es Director respecto de los sujetos a su dependencia, como lo indica el Diccionario Jurídico de Cabanellas; mas, tal predominio jerárquico, por sí solo, no le atribuye aquella facultad de administración y representación que lo excluye de la protección del Código del Trabajo, según la regla del Art. 35 (36) ya citado. Puesto que,

en el régimen administrativo del Estado falta, por lo general, precisar elementos diferenciadores entre departamento y sección, no cabe asimilar rango o conjunto de atribuciones de aquel con las que compete a este último, por lo común, ubicado en plano inferior; de tal suerte que las diferencias de grado debe determinarse de manera casuística entre la dependencia superior, que en el caso de la entidad demandada suele corresponder a los niveles del gerente general, de los de división, de los de sucursales o de titulares de las denominadas dependencias generales, y las inferiores, que en el caso incluyen el nivel específico de operaciones, a la que sin duda pertenece la llamada Unidad de Cambios Internacionales. Dicho de otro modo, a falta de regla general para diferenciar niveles en el ámbito de los grados administrativos del sector público, conviene acudir a la estructura orgánica y funcional interna, en cada caso, y precisar, como en efecto se precisa, los elementos diferenciadores que, en el presente caso, distinguen y separan al nivel de administración y representación del de operación y ejecución, de modo indubitable."

- 30-VI-1987 (G.J. S. XIV, No. 15, p. 3500)
"Es indudable, que el trabajo que realizaba el actor, era una tarea de índole material y de mantenimiento de las plantas eléctricas pertenecientes a la Municipalidad del Cantón... trabajo que por su naturaleza, condiciones y horarios, no puede calificarse como de tipo administrativo y de jefatura."

- 28-X-1987 (G.J. S. XV, No. 1, p. 47)
"El demandado lo es el Banco de Desarrollo del Ecuador S.A., cuya sigla es BEDE, creado por ley, como ?Institución Financiera que concentre, coordine y distribuya los recursos destinados al financiamiento de proyectos prioritarios de desarrollo del sector público...?, cuyo objetivo ?es financiar programas, proyectos, obras y servicios del Sector Público...? ?...que se relacione con el desarrollo económico nacional? (Art. 2o. de la Ley Estatutaria del BEDE-Reg. Of. No. 8- agosto 22/79), en cuya actividad procura utilidades, cuando ellas se señalan como uno de sus recursos (Art. 7o., literal d) ibídem), dándosele el carácter de persona jurídica de derecho privado con finalidad social y pública, suficientemente autónoma (Art. 1o. ibídem). Con que trátase de una de aquellas entidades creadas para actividades económicas asumidas por el Estado; pues no de otra manera puede calificarse la función de un Banco que capta recursos de terceros, para entregarlos en calidad de préstamos, con intereses, a un determinado plazo, en procura del desarrollo económico del país, función que se dirige a un espectro singularizado dentro de la amplia esfera económica en general; particular este último que lo diferencia de los otros organismos estatales de espectro más amplio, cuya esfera por devenir en compleja con el transcurrir del tiempo y del mayor cúmulo de necesidades que satisfacer, entregan y delegan parte de sus facultades a otras entidades que conviértense en las que la Constitución clasifica en el segundo acápite del último inciso del Art. 125 [Art. 49, literal i)]."

- 29-VI-1989 (Prontuario 2, p. 274)
"El Gobierno del Ecuador, reconoce en el Tribunal de Justicia a sus funcionarios con el goce de la inmunidad diplomática en el territorio de nuestro país, así como los privilegios correspondientes a su categoría... que, por lo mismo, el Tribunal del Acuerdo de Cartagena y sus Magistrados y miembros han sido reconocidos por el Gobierno del Ecuador, como sujetos de los privilegios e inmunidades constantes en el Art. 13 del Tratado de creación de este Alto Tribunal, que, en esta materia, aplica las normas constantes en la Convención de Viena sobre relaciones diplomáticas, añadiendo en este

Estatuto el establecido en la Ley ecuatoriana sobre inmunidades, privilegios y franquicias diplomáticas, consulares y de organismos internacionales vigentes en nuestro país; pero esta inmunidad diplomática, no se extiende a los asuntos laborales."

- 19-VII-1989 (G.J. S. XV, No. 6, pp. 1625)
"Al tenor de lo dispuesto en el Decreto Supremo No. 743 de julio 23 de 1974... Ecuatoriana de Aviación es una entidad de derecho público creada por ley para promover el transporte de pasajeros, carga y correo así como el flujo de corrientes turísticas, coadyuvando con ello a la integración y desarrollo socio económico del Ecuador, frente a los demás países del mundo. Hasta el 9 de agosto de 1979, los empleados de Ecuatoriana de Aviación estuvieron sujetos, en sus relaciones con su empleadora, a las prescripciones de la Ley de Personal de las FF.AA. por la disposición que al respecto consignaba el Estatuto de dicha compañía, emitido al amparo del susodicho Decreto Supremo No. 743 y bajo el sistema jurídico que para empleados del sector público estaba vigente hasta esa fecha. Mas, al entrar en vigencia la Constitución de 1979, que nos rige, cambió ipso jure el régimen jurídico para dichos empleados, quedando sometidos al Código del Trabajo."

- 16-VIII-1989 (Prontuario 2, p. 251)
"El principal asunto sometido a discusión en este proceso es la determinación del régimen jurídico a que estuvo sujeta la relación que vinculó a los litigantes en sus calidades aceptadas por ambos, de Asistente de Gerencia, para el actor; y, de empleadora, para la entidad demandada...El Banco Ecuatoriano de la Vivienda (BEV), es una entidad creada por ley para la realización de una actividad económica asumida por el Estado, como es la de otorgar préstamos y obtener fondos a través de empréstitos de organismos financieros nacionales o extranjeros, de recibir depósitos de ahorro con el fin de desarrollar políticas tendientes a solucionar problemas de vivienda, como lo determinan los artículos tercero y cuarto de la Codificación de Estatutos del Banco demandado. Si bien es cierto que el contrato de fs. 26 somete la prestación de servicios del actor a la Ley de Servicios Personales por contrato, no es menos cierto que la aplicación de dicha Ley, en el caso específico que nos ocupa, pugna con la disposición constitucional citada en el numeral 2 de este considerando, por lo que resulta aplicable la disposición contenida en el Art. 137 (171) de la Carta Fundamental, respecto a la subordinación de las normas secundarias, a los preceptos de la Carta Política. En consecuencia, declárase sujeta al régimen del Código del Trabajo, la relación jurídica que existió entre el actor y la entidad demandada."

- 25-IX-1990 (G.J. S. XV, No. 9, p. 2681)
"Si bien es cierto que el contrato de `Servicios Personales? somete la prestación de servicios del actor a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y a las normas internas del IESS, no es menos cierto que la aplicación de dichos preceptos invocados, en el caso específico que nos ocupa, pugnan con la disposición constitucional citada en el numeral 1 de este considerando, pues el actor no ejerció funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o similares, para ser exceptuadas del amparo del Código del Trabajo. Por tanto en aplicación del Art. 137 (171) de la Constitución Política del Estado, declárase sujeto al régimen del Código del Trabajo, la relación jurídica que existió entre el actor y la entidad demandada".

- 31-I-1990 (G.J. S. XV, No. 11, p. 3188)

"En punto al régimen de la Empresa `Ecuatoriana de Aviación? frente a sus servidores, es evidente que el estatuto constitutivo de ésta y ni siquiera la Ley de Personal que se ha invocado por la demandada, pueden prevalecer sobre lo dispuesto por el Art. 125 [Art. 49, literal i)] de la Constitución, según la cual, `las personas jurídicas creadas por ley o por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos o las creadas para actividades económicas asumidas por el Estado, norman las relaciones con sus servidores de acuerdo con el Código del Trabajo, a excepción de las personas que ejerzan funciones de dirección, gerencia, representación, asesoría, jefatura departamental o similares, las cuales están sujetas a las leyes que regulan la administración pública?. Huelga insistir en que la persona jurídica demandada es una empresa estatal que fue establecida, mediante Decreto-Ley, para la prestación de un servicio público-...- y que el demandante, como recaudador-cobrador que fue, no se halla comprendido en la excepción a la regla constitucional que se acaba de transcribir. De otro lado y conforme a los Arts. 554 (566) y 556 (568) del Código del Trabajo, tampoco ha lugar, en lo laboral así lo ha entendido la jurisprudencia unánime, al `fuero` especial que invoca la parte demandada."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 11.- **Clasificación.-** (Sustituido por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 indefinido, de temporada, eventual y ocasional;

d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,

e) Individual, de grupo o por equipo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 11

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 12.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 327.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 88.-

Código del Trabajo
Art. 22.-

Jurisprudencia:
- 23-VII-1987 (G.J. S. XV, No. 1, p. 213)
"El cuadro de la relación laboral se distorsiona en el aspecto de la remuneración, pues con el claro propósito de eludir la responsabilidad patronal, se observa que, de un lado, la empresa demandada al momento de ordenar la tarea a su calificador, le entregaba S/. 200 como ?viáticos? en cada ocasión para que se traslade a la empacadora vendedora, viáticos que solamente se pueden erogar a favor de quien sirve al erogante, y de otro lado, terminada la tarea de calificar, el productor vendedor le entregaba S/. 300 ?para las colas?, o, como dicen los testigos, ?la guarandaya?, que no es otra cosa que la remuneración que, por convenio o mejor dicho como condición aberrante impuesta por la exportadora, pagaba el productor. Estamos pues, frente a una modalidad de trabajo sui géneris en que se crea un mecanismo de pago de remuneraciones que sirve de máscara al verdadero empleador que, como es obvio, jamás celebrará contrato de trabajo ni hará constar en los roles de pago a su calificador de banano; todo lo cual

determina que exista, eso sí, un contrato tácito que entraña en este caso una relación regulada por las costumbres propias de la modalidad de trabajo, impuestas por el empleador, que determinan las tareas que debe cumplir el trabajador y hasta la remuneración, no sólo en su cuantía, sino en quien la desembolsa, contraviniendo en este último punto, la naturaleza de las cosas."

- 19-IV-1988 (G.J. S. XV, No. 2, p. 391)
"En el campo de los contratos individuales de trabajo, por la forma de manifestarse la voluntad de las partes aquéllos pueden ser expresos o tácitos y según el inc. 2o. del Art. 12 de nuestro Código Obrero, se considerará tácita toda relación de trabajo entre empleador y trabajador. Aplicando la disposición últimamente invocada al caso que se analiza, entre los litigantes hubo un contrato tácito de trabajo, ya que como lo afirma el doctor Aníbal Guzmán Lara en la obra ?Diccionario Explicativo del Derecho de Trabajo en el Ecuador?, ?... el contrato de trabajo tácito surge ahí donde nada se ha pactado sino que hay simple aceptación de que el trabajador entre a la empresa o negocio a prestar sus servicios bajo dependencia...".

- 31-VII-1989 (Prontuario 2, p. 200)
"La modalidad de pago que se observa de autos, esto es de los llamados ?Viáticos? o sea el pago del fiscalizado a su fiscalizador, nos lleva indudablemente a establecer que existía un contrato tácito regulado por la costumbre propia de la modalidad de trabajo, impuesta por el empleador, que determina las tareas que debe cumplir el trabajador, y hasta la remuneración no sólo en su cuantía, sino quien las paga; es decir, se pretendía en esta forma disfrazada, de escamotear los derechos del trabajador."

Fallo de Casación:
- 7-IX-1994 (Res. 22-94, R.O. 541, 5-X-1994)
"TERCERO.- ... b) Igualmente la Sala considera que el actor, además de las labores de empleado cumplía también para su empleador las de guardián; al respecto, de la inspección judicial que obra en autos se establece este hecho. Así pues, incumbía a la parte demandada demostrar que el accionante ocupaba un local en la bodega de la empresa demandada a un título o condición diferente a la de guardián, pero tal cosa no ocurre de autos y más aún, el accionado admite tácitamente que el actor cumplía estas labores, cuando expresa que la escopeta que fue encontrada en el departamento que ocupaba el actor, dentro de la bodega en referencia había sido entregada a éste por el demandado, para que con esa arma ?defendiera la bodega y también la seguridad de su familia?. Sabido es que el Art. 12 del Código del Trabajo en su inciso segundo claramente prescribe que ?a falta de estipulación expresa se considera tácita toda la relación de trabajo entre empleador y trabajador?, de allí, que no haya existido necesidad de contrato expreso entre los contendientes para que B. S. desempeñe las funciones de guardián en beneficio de su ex-empleadora como equívocamente lo pretende el reo, cuando en realidad no queda duda alguna a este juzgado pluripersonal que tales labores de guardianía efectivamente han sido cumplidas por el actor. Por las consideraciones que preceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acoge el recurso de casación venido en grado y se casa parcialmente la sentencia dictada por la Corte de instancia..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 13.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328, incs. 1, 2 y 3.-

Jurisprudencia:
- 3-V-1974 (G.J. S. XII, No. 5, p. 967)
"El demandado admite haber pactado con el actor asociación de intereses mutuos o sociedad sobre la percepción de utilidades y a este contrato, a más de considerarlo civil, lo llama sociedad, sin leer el artículo 13 del Código del Trabajo, en donde se lo contempla y configura: pues, en efecto, el actor ha percibido por su trabajo de manos del demandado la respectiva retribución consistente en la participación fluctuante de las utilidades, devenidas de las diversas reparaciones efectuadas en el taller y el saldo de las mismas se la reservaba para sí la contraparte demandada, por lo que, de estos trazos, se delinea la relación laboral, prestación de servicios del actor demandado, el provecho de éste, la retribución pagada por éste, así como la exclusividad en la prestación de servicios, signo de dependencia."

- 4-III-1977 (G.J. S. XII, No. 14, p. 3154)
" La mentada sociedad de hecho de que habla el demandado en sus excepciones, formada con el padre del actor, de haber existido, no constituiría sino una forma de eludir sus responsabilidades patronales, con fórmulas que podrían entrañar ciertos visos de legalidad, pues el demandado se beneficiaba económicamente con el trabajo del actor y de los demás trabajadores, obteniendo el cincuenta por ciento del producto de las ventas de las calizas explotadas, en tanto que los trabajadores se repartían el otro cincuenta por ciento en forma proporcional, conforme habían convenido, forma de remuneración que está prevista en el inciso segundo del Art. 13 del Código Laboral, habiendo existido por tanto un contrato de trabajo en participación."

- 4-V-1988 (G.J. S. XV, No. 3, p. 559)
"La actora afirma que su remuneración ha sido cubierta con comisiones que ella señala, sin que ni de su juramento deferido ni de lo actuado, sea posible acreditar tal monto, entendiéndose ante esa omisión que ha percibido por esas comisiones no menos del salario mínimo vital de ley. No es de derecho que ante tal pago, exíjase otro salario de igual cantidad, como lo pretende la accionante en su demanda, pues, la remuneración, de acuerdo con el Código del Trabajo, puede consistir en una participación, ante la libertad de su estipulación, siempre que no sea inferior al mínimo legal."

- 9-V-1988 (Prontuario 1, p. 110)
"El actor trabajó en forma continuada y bajo la dependencia de A. P. C. y luego de sus herederos, siendo incomprensible que con estos antecedentes los jueces de los niveles anteriores, concluyan que no hubo relación laboral, sólo porque la forma de remuneración era en base al 25% del ingreso diario que daba el colectivo, cuando es precisamente según el Art. 13 inciso 2o. una de las formas de remuneración aceptadas por el Código del Trabajo."

Fallo de Casación:
- 4-III-1998 (Res. 03-98, Segunda Sala, R.O. 330, 2-VI-1998)
"SEGUNDO.- ... B) La remuneración, constituye otro elemento fundamental, y, en el caso analizado encontramos que el actor cae en notorias contradicciones: así, en su demanda y en la denuncia que presentó al Inspector del Trabajo, hace constar que su empleador le venía pagando un porcentaje de las ventas que realizaba, fijado en el 7%, es decir asevera que tenía un contrato de trabajo en participación, considerado en nuestra Legislación Laboral, y concluye luego indicando que su última remuneración mensual fue de trescientos cincuenta mil sucres; así consta a fojas 1 y 81; en tanto que, en su juramento deferido, afirma a fojas 45 que ?ganaba mis sueldos en participación de acuerdo a las ventas; el primer año de mi trabajo se me pagaba la cantidad de cincuenta mil sucres mensuales; el siguiente año de mi trabajo se me pagaba la cantidad de setenta mil sucres mensuales; en el siguiente año de mi trabajo se me pagaba la cantidad de ochenta mil sucres mensuales, el siguiente año de mi trabajo se me paga noventa mil sucres mensuales; en el siguiente año de mi trabajo se me pagaba la cantidad de ciento veinte mil sucres mensuales; y, finalmente, hasta cuando salí de mi trabajo se me pagaba la cantidad de ciento cincuenta mil sucres mensuales?. En consecuencia, se nota una marcada contradicción entre la demanda y su juramento deferido; y, al rendir su confesión ampliatoria, también vuelve a caer en la misma contradicción."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 14.- **Contrato tipo y excepciones.-** (Sustituido por el Art. 2 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

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 aprendizaje;

d) Los demás que determine la ley.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 14.-

Código del Trabajo:
Art. 169.-

Art. 172.-
Art. 173.-

Ley de Régimen de Maquila:
Art. 34.-

Fallos de Casación:
- 23-VI-1994 (Res. 467-93, R.O. 493, 28-VII-1994)
" Es inobjetable que la relación laboral de la actora con M., cuyo principal es R. O., duró diez meses, veinte y un días. Así lo dice el libelo inicial, la confesión del accionante; los documentos que obran en los autos en general; y, lo que es más, así lo reconoce el demandado.- Pero si es verdad que ese tiempo no cubre el año físico, calendario, sí lo hace el año laboral o legal; pues, el Art. 14 del Código de Trabajo, dice: "Establécese UN AÑO, como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido", lo cual significa que el contrato de M. S., por imperio de la Ley, tenía duración hasta el 17 de septiembre de 1991 y al no haberse empleado notificación o desahucio para dar por terminado el vínculo, prevaleciendo la voluntad unilateral del empleador que no reubicó en otro sitio a la trabajadora como ofreciera, resulta también inobjetable que se operó el despido intempestivo de ella que el 9 de agosto de 1991, se encontraba amparada de la estabilidad básica consagrada en el Art. 14 del Código Laboral, trasvasando, entonces, su estabilidad a la especial, consignada en el Decreto Ejecutivo No. 2089 del 8-I-91; ya que al hablar del particular expresa que "los trabajadores amparados por el Código del Trabajo que mantengan relación de dependencia continuada por más de un año, gozarán de un año de estabilidad contado desde el 1 de enero de 1991", siendo de precisar que la "dependencia continuada" no se debe entender necesariamente acumulada al 1 de enero, que es simplemente la fecha que fija la estabilidad o sea "a partir de" pero que bien puede cumplirse u ocurrir en el transcurso de 1991, como es el caso de la actora.- En consecuencia por haberse violado la estabilidad que reza la Ley de Fijación de Salarios, se concluye que M. S. tiene derecho a las indemnizaciones previstas en tal cuerpo legal no existiendo de parte de la Primera

Sala de la Corte Superior de Quito mala interpretación o equivocada aplicación del Art. 10 del Decreto Ejecutivo ya referido, tanto más que, a la sana crítica, en caso de duda, tenía que realizar interpretación favorable a la trabajadora, a tono con la filosofía que inspira a la legislación ecuatoriana, expresada en normas concretas.-..."

Nota:
El D.E. 2089 (R.O. 598 8-I-1991), fue derogado por el Art. 1 num. 231 del D.E. 3092 (R.O. 666, 19-IX-2002).

- 6-III-2002 (Res. 346-2001, Segunda Sala, R.O. 598, 17-VI-2002)
"TERCERA.- En esencia el IESS manifiesta y alega que M. N. no fue trabajadora permanente, que ha servido en varias oportunidades y que si el 1 de noviembre de 1997 suscribió un contrato éste no rebasó el año que establece como garantía el Art. 14 del Código Laboral y que por consiguiente no se encontraba protegida por el contrato colectivo. Al respecto se debe anotar: 1. a) La propia entidad empleadora reconoce que la accionante laboró en ella percibiendo determinados salarios, cuyo tiempo y cuantía aparece en la sentencia integrado de aportes, lo cual establece un tiempo mayor de 12 años de servicios. b) Que a fojas 5 se lee el contrato suscrito entre las partes por tiempo indefinido que estipulase como ?Contrato de Trabajo a tiempo indefinido?, abundando en la cláusula sexta plazo dice: ?El tiempo de duración de este contrato es por tiempo indefinido?. La fecha del instrumento suscrito ante el Inspector de Trabajo es la de 1 de noviembre de 1997. c) Si bien el Art. 14 del Código del Trabajo habla de la estabilidad mínima y excepciones; establece un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato, en labores estables y permanentes, es decir que ninguno puede ser de menor tiempo por lo que resulta incongruente que el llamado indefinido se pueda retrotraer a ese tope, más aún que jurídica y gramaticalmente hablando indefinido implica que no tiene límites señalados, que es indeterminado por lo cual no sin razón el mismo Art. 14 en la parte final del primer inciso señala 'sin que por esta circunstancia los contratos de tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estables y permanentes?. d) La circunstancia de que hayan mediado servicios temporales por parte de la accionante no afecta en lo fundamental a la existencia de la relación fija y estable. No de otro modo se justifica que en los certificados patronales se observa que la actora tiene 143,4 imposiciones reales en la institución. e) Pretender que un contrato indefinido se lo transforme y considere de plazo corto ilógico; antijurídico y falta de ética (SIC). Precisamente para romper tácticas de esa índole múltiples resoluciones jurisdiccionales han resuelto en contra de contratos y posiciones artificiosas en perjuicio de los trabajadores. 2) Del hecho subrayado resulta obvio que el trabajador estable tiene los derechos y los beneficios acordados en el contrato colectivo. En el caso estabilidad y el consiguiente derecho a las indemnizaciones establecidas en aquél a los que se refieren los Arts. 10 y 11 y sus modalidades. 3) El oficio No. 02300-821 (...) de 28 de octubre de 1998 es claro que significa la terminación del vínculo en forma unilateral. ..."

Jurisprudencia:
- 25-X-1974 (G.J. S. XII, No. 7, p. 1365)
"Son trabajadores ocasionales aquellos cuyos servicios se requieren en forma precaria o extraordinaria. El caso típico del trabajador ocasional sería el albañil contratado para reparar una cubierta. Pero afirmar que es ocasional un trabajador que presta servicios por cerca de un año, es equivocar el concepto legal de esta clase de trabajador."

- 8-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1655)
"Para la distinción del trabajo ocasional, hemos de anotar lo que sigue: 1) La relación ocasional, en términos de Ley, es aquella de ?naturaleza precaria o extraordinaria?, advirtiéndose que los contratantes no son los que califican la modalidad o calidad del contrato, es la labor desarrollada por el trabajador la que identifica la transitoriedad de esa labor o el carácter permanente y estable de la misma; 2) La ocasionalidad debe constar en el contrato, para evitar dudas, y lo que es más, subterfugios de quien puede tratar de tergiversar la auténtica naturaleza del trabajo, o, en su caso, incorporar prueba fehaciente, indiscutible, de dicha ocasionalidad."

- 28-VI-1988 (Prontuario 1, p. 189)
"Si bien es verdad que el accionante ha trabajado dos días a la semana, jueves y domingo, se trata de un trabajo continuo y permanente, de tal manera que la excepción de trabajo ocasional queda descartada."

- 23-XI-1989 (G.J. S. XV, No. 7, p. 1879)
"Arguye el actor que... no es legal y, por tanto, no es válido que el contrato se tornase luego a plazo fijo y ese es, acaso, su argumento central. Mas, si bien se examinan las disposiciones de la ley, adviértese que ella no trae esa limitación. Lo que preceptúa el artículo 14 del Código del Trabajo es otra cosa y tiene bien diverso alcance: dice que el lapso mínimo de un año de duración que dicha norma establece para todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable, no determina que los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo. Nada más. De modo que existe la posibilidad legal de que las partes, por mutuo acuerdo debidamente realizado, sometan a plazo fijo una relación que empezó sin él; y claro está que, convención como esa, no tiene por qué tener necesariamente el significado de renuncia o desmedro de los derechos del trabajador."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 15.- **Período de prueba.-** (Sustituido por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

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

El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores. Sin embargo, los empleadores que inicien sus operaciones en el país, o los existentes que amplíen o diversifiquen su industria, actividad o negocio, no se sujetarán al porcentaje del quince

por ciento durante los seis meses posteriores al inicio de operaciones, ampliación o diversificación de la actividad, industria o negocio.

Para el caso de ampliación o diversificación, la exoneración del porcentaje no se aplicará con respecto a todos los trabajadores de la empresa sino exclusivamente sobre el incremento en el número de trabajadores de las nuevas actividades comerciales o industriales.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 15.-

Código de Trabajo:
Art. 628.-

Ley de Régimen de Maquila:
Art. 32.-

Fallos de Casación:
- 24-II-1995 (Res. 512-94, R.O. 664, 29-III-1995)
"... Consta del proceso que las partes ahora contendientes suscribieron un contrato de trabajo a prueba. Que fenecido el período de prueba dicho contrato continuó vigente, de manera automática, ipso jure e ipso facto por el tiempo que faltaba al mismo para completar el año; es decir, que se transformó en contrato a plazo fijo, según lo determina el Art. 15 del Código del Trabajo, siendo necesario para darlo por finalizado que la parte empleadora lo desahuciará debiendo notificar con esta voluntad unilateral de dar por terminada la relación de trabajo al ahora actor, con treinta días de anticipación al vencimiento del mismo. A falta de esta notificación anticipada, dicho contrato se estima que quedó renovado en los mismos términos ..."

-1-IV-2002 (Res. 8-2002, R.O. 638, 12-VIII-2002)
"CUARTO.- Finalmente, es necesario referirse a la errónea interpretación que del denominado contrato de trabajo con cláusula ?a prueba? efectúa la parte demandada. Al respecto, esta cláusula excepcional debe constar plenamente consignada en el contrato de trabajo. Es decir, que no siendo perteneciente ni a la naturaleza ni a la esencia del contrato, su incorporación a él por ser una cláusula accidental, según lo determina el artículo 1487 del Código Sustantivo Civil debe constar de manera especial en el texto del mismo. De allí, que el otorgamiento de un contrato ?con un tiempo de prueba de duración máxima de noventa días?; es decir a prueba, es siempre solemne y expreso. Lo primero, porque imprescindiblemente debe celebrarse por escrito y lo segundo, por la que la cláusula ?a prueba? no se presume ni es tácita, ni sobreentendida en razón de que constituye una excepción al principio de la estabilidad laboral. En el

contrato que firmaron los ahora justiciables, tal cláusula no aparece y por tanto, el nexo jurídico que los unió tuvo el carácter de indefinido."

Jurisprudencia:
- 25-II-1988 (Prontuario 1, p. 109)
"El período laboral de prueba, de 90 días, estipulado en la Ley y en el contrato, constituye obviamente un plazo en días, no en meses; el cual, por tanto no es aplicable la forma de computar señalada en el Art. 33 incisos 2o. y 3o. del Código Civil, modalidad sólo concerniente a los plazos en meses o años; el de días, se cuenta día por día, como es natural."

- 29-V-1990 (Prontuario 3, p. 224)
"... consta la existencia de un documento denominado contrato de trabajo a prueba, el mismo que carece de validez legal, por cuanto viola la disposición del Art. 15 del Código del Trabajo sobre duración del mismo y no ha sido celebrado ante la autoridad de trabajo como lo exige el Art. 19 (20) del mismo cuerpo de leyes, por lo que tienen que considerarse que entre las partes se ha establecido una relación de trabajo a tiempo indefinido."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 16.-

Ley de Propiedad Intelectual:
Art. 16.-
Art. 280.-

Código Civil:
Art. 1940.-

Jurisprudencia:
- 9-VIII-1964 (G.J. S. X, No. 5, p. 2500)
"La segunda excepción se halla, afectada de contradicción. En ella, alega C. que el occiso no fue su trabajador, sino contratista a destajo, por obra cierta. Los términos ?contratista? y ?trabajador? tienen acepciones jurídicas que difieren, por completo, entre sí. Contratista -en Derecho Laboral-, es el capitalista que, sin subordinación a patrono alguno, toma a su cargo y por su cuenta, la realización de una o más obras, para llevar a efecto las cuales, contrata los servicios de uno o más asalariados. Así, por ejemplo, el inciso tercero del Art. 243 (289) del Código obrero establece: ?La persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista?. Hablar de un contratista a destajo, carece por lo mismo, de todo sentido en Derecho Laboral. Es el trabajador quien puede percibir su retribución a destajo a virtud de un contrato de igual nombre."

- 8-I-1971 (G.J. S. XI, No. 10, p. 1426)
"Es este un contrato de obra, que podría ser clasificado, además, como obra cierta, de aquellas que pueden ser materia de una relación laboral. Mas, en el contrato se han consignado dos elementos que no son de la naturaleza de la relación de trabajo; que para efecto del pago del precio de la obra, la Compañía debía, previamente, dar su aprobación a dicho documental, y que, para el caso de mora, el actor debía pagar una multa que con la denominación de cláusula penal, se la determinó en S/. 1.500,00 por cada día de retardo. Si, pues, el pago del precio del contrato debía estar subordinado a la aprobación de la Compañía, este solo elemento le daba, en esencia, el carácter de un contrato de obra material, reglado por el parágrafo 7o. del Título XXVI (XXV) del Código Civil."

- 16-I-1974 (G.J. S. XII, No. 5, pp. 1023-24)
"Lo que caracteriza al contrato por obra cierta es la prestación de un servicio en una labor u obra determinada, pero que no deja de ser una ejecución de trabajo señalado. De aquí que la persona que se obliga a esa prestación de servicio o a la ejecución de una obra, se llama trabajador, de conformidad a lo consignado en el Art. 9 del propio Código del Trabajo y no arrendatario... Hallándose por otra parte, cumplidos, en el presente caso, los otros requisitos puntualizados en el Art. 16 del Código del Trabajo, para poder hablar de contrato por obra cierta, o sea los litigantes admiten que la ejecución de la obra comprende la totalidad de la labor indicada en el referido convenio, sin tomar en consideración el tiempo que se invierta en ejecutarla, por cuya razón en esta clase de contratos no cabe hablar de despido, ni de horas extraordinarias o suplementarias de trabajo, que son incompatibles con la modalidad de éste... No desnaturaliza la relación laboral citada el hecho de que el trabajador se haya valido de la ayuda de un personal para el cumplimiento de su obligación contractual y la circunstancia de que el actor haya empleado por su cuenta los materiales necesarios."

- 20-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 9, p. 1879)
"Es contrato de 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 invierte en ejecutarla; y, salta a la vista lo primero: la labor o tarea es del trabajador, es decir a base de sus servicios personales: no de otro u otros, porque allí nos encontramos frente a una realidad diferente. La dependencia, empero se mantiene, distinguiéndose fundamentalmente en que el acto se contrata sobre una UNIDAD, en la que sólo el tiempo de ejecución es libre dentro del tope establecido, lo cual indica que en esencia no hay diferencia con el individual, variando sólo la modalidad."

Fallos de Casación:
- 30-VII-1996 (Res. No. 33-96, Primera Sala, R.O. 25, 13-IX-1996)
"... TERCERO.- El contrato de trabajo a destajo se halla establecido por el Art. 11 del Código del Trabajo y en el Art. 16 inciso 3o. ibídem se explica en qué consiste esta especie de contrato. El Art. 18 (19) establece que este contrato debe celebrarse obligatoriamente por escrito cuando vaya a tener más de un año de duración. Y los Arts. 52 (53), 54 (55), 61 (62), 189 (188) y 386 (397) se ocupan de proteger al destajista o destajero estableciendo normas referentes al descanso semanal a la remuneración por horas suplementarias o extraordinarias, a la prohibición de trabajar en días de descanso obligatorio, a las indemnizaciones por despido intempestivo y a la forma de calcular las indemnizaciones en caso de accidente de trabajo. Establecido lo anterior resultan peregrinas las afirmaciones que se hacen en el escrito de interposición del recurso en el sentido de que el destajero no tiene derecho a los beneficios establecidos para los trabajadores en general ni a los beneficios adicionales previstos por la Ley ..."

- 19-IX-2000 (Res. 277-2000, Primera Sala, R.O. 217, 4-XII-2000)
"... SEGUNDO.- ... C).- En este orden de ideas, señalan que en el pronunciamiento de primera instancia, ratificado por la Corte de Alzada, se establece que la labor del accionante fue a destajo ?lo cual lo acepta la parte demandada en la Audiencia de Conciliación?. Es por la indicada actividad que A. A. percibía una retribución económica que se establecía de acuerdo a los contenedores embarcados y desembarcados; es decir, por unidad de obra, ?por lo cual los pagos no son iguales en cada buque laborado?. D).- Que lo expuesto anteriormente, la calificación del contrato a destajo que hacen los juzgadores es errónea, ya que la actividad de ?trinca y destrinca? es una sola y debe hacerse de manera inmediata en un solo día, difiriendo así del contrato de destajo, por lo cual no cabe considerar siquiera que haya existido el despido intempestivo en mención. E).- Que tampoco el contrato que vinculó a los ahora contendientes fue por obra cierta, ya que en este tipo de actividad el tiempo que se toma la ejecución de la obra no es lo fundamental, como si lo es la labor de ?trinca y destrinca?, que debe hacerse en un día. F).- Que en razón de todo lo expuesto, concluye que en el contrato que vinculó a los justiciables fue ?por tarea?. Al respecto realiza la argumentación pertinente resaltando que tal labor no es estable, no es permanente. G).- Finalmente indican los recurrentes que la circunstancia de que A. A. haya sido impedido de ingresar a las instalaciones de la Autoridad Portuaria de Guayaquil no puede ser imputable a la parte demandada, como erróneamente se infiere del acta levantada por el Inspector del Trabajo, sino al personal de dicho terminal portuario. TERCERO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en los considerandos precedentes la inconformidad de la parte emplazada, este Tribunal en orden a solventar la controversia y luego de examinar y cotejar los recaudos pertinentes, formula su convicción efectuando las siguientes

precisiones: A).- Cuestión de primordial importancia dentro del caso subjúdice, es la de establecer cuál fue la modalidad laboral que unió a los ahora contendientes. B).- Al respecto, este Tribunal estima que aquella no fue ?por tarea? como ardorosamente lo sostienen los recurrentes, sino que fue ?a destajo?. C).- La Sala arriba a esta conclusión luego de considerar que la labor de trinca y destrinca o dicho en otros términos, de asegurar y desasegurar los contenedores que vienen en los buques que arriban a un puesto es de acuerdo al artículo 16 del Código del Trabajo en razón de realizarse ?por piezas, trozos, medida de superficie y en general, POR UNIDADES DE OBRA, es obviamente a destajo. Más aún fluye de la vinculación anotada que la remuneración que percibió el actor se pactó en razón de cada uno de los contenedores laborados y no se tomó en cuenta el tiempo que el ahora actor empleaba en ella. D).- No tiene asidero jurídico la argumentación que realizan los codemandados en el sentido de que la labor de trinca y destrinca es una sola y que no es por piezas, trozos o medidas de superficie. Al respecto, cabe replicar que ninguna actividad humana puede cumplirse en un solo momento o de una sola vez, ya que siempre ella es resultado de diversas actividades sucesivas y continuadas que conducen a un fin determinado. Tal es el caso, de quienes trabajan en actividades artesanales, como la confección de muebles, o quienes perciben un estipendio por los metros de construcción de una pared o por la pintada de un edificio. En la especie, reitérese, la UNIDAD DE OBRA o totalidad de ella que da fisonomía al contrato de trabajo a destajo estuvo dada por ?la trinca y destrinca? de cada contenedor. E).- Abundando más en este tema, en ningún caso puede tratarse de contrato por tarea, ?ya que no se ha tratado de la ejecución de una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada o en un período de tiempo previamente establecido?. Al respecto, el hecho de que según lo afirman los propios coemplazados de que el actor debía cumplir la actividad a él encomendada ?en forma inmediata, rápida y normalmente en un solo día, porque los barcos no pueden estar más de ese tiempo acoderados en el puesto por lo cuantioso que son los derechos portuarios?, no puede servir para hacer variar el criterio que aquí queda sentado. F).- Por último, el contrato ?por tarea? se diferencia del contrato ?a destajo? en razón de que en el primero se pacta la realización de una determinada cantidad de obra o trabajo; es decir, la parte de un total: por ejemplo el desfroze o limpieza de un número determinado de cuadras por día en una finca; en cambio, que en el contrato a destajo, lo que se pacta es una unidad total de labor. Tal el caso de la trinca y destrinca de contenedores. QUINTO.- ... Por las consideraciones que preceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta en parte el recurso promovido, debiendo obrarse en los términos que se consignan en esta decisión..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. (...).- **Del teletrabajo.-** (Agregado por la Disp. Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 229-S, 22-VI-2020).- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el

contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las
contenidas en el presente artículo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

2. Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la móviles.

3. Parciales son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

4. Ocasionales son aquellos teletrabajadores que realizan sus actividades en ocasiones o circunstancias convenidas.

Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. No se considerará teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

El empleador deberá respetar el derecho del teletrabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual este no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador conforme las reglas generales de este Código. El empleador deberá proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a la autoridad del trabajo. La autoridad del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para la aplicación de esta modalidad.

Art. 16.1.- Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- En los contratos por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio, una vez concluida la labor o actividad para la cual fue contratado el trabajador, terminará la relación de trabajo, siendo

procedente el pago de la bonificación por desahucio conforme lo establecido en el artículo 185 del mismo. Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tendrá la obligación de contratar nuevamente a los trabajadores que hayan prestado sus servicios en la ejecución de obras o servicios anteriores bajo este tipo de contrato, hasta por el número de puestos de trabajo que requiera la nueva obra o servicio, siendo facultad del empleador escoger a los trabajadores que él considere. Respecto a los trabajadores que no pudieron ser llamados a la nueva obra o servicio, esto no implica que se termine la obligación de llamarlos para siguientes proyectos en los cuales exista la necesidad del número de plazas de trabajo.

Si conforme lo establecido en el inciso anterior, el trabajador no es llamado para prestar sus servicios, a pesar de que operativamente se lo necesite y existan puestos de trabajo disponibles en la nueva obra, se configurará el despido intempestivo y tendrá derecho a percibir las indemnizaciones previstas en este Código.

En los casos que el trabajador no acuda al llamado efectuado por el empleador, la obligación de contratarlo para la ejecución de nuevas obras quedará sin efecto.

A este tipo de contratos se aplicarán las reglas del visto bueno que le correspondan.

El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para regular esta modalidad contractual y será quien defina exclusivamente las actividades en las cuales se aplica.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 16.1.-

Código de Trabajo:
Art. 172.-

Art. 173.-
Art. 184.-
Art. 185.-

Art. 310.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- (Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008; y, por la Disposición reformatoria quinta, num. 3, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el

contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos, dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada. El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 17

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 18.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 164.-
Art. 165.-
Art. 166.-
Art. 167.-
Art. 168.-
Art. 169.-
Art. 170.-
Art. 191.-
Art. 192.-
Art. 193.-
Art. 194.-
Art. 195.-

Jurisprudencia:
- 15-III-1971 (G.J. S. XI, No. 11, pp. 1636-1937)
"Son inexactas las apreciaciones que se hace en el fallo de segundo grado, respecto de que el contrato de trabajo, llevado a cabo por instrumento privado, carece de valor, si el Art. 17 (18) del Código de Trabajo dispone que el contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o privado, y que, si lo primero, se lo hará constar en un libro especial, que debe llevar la autoridad de trabajo. No existe, pues, la contradicción que parece advertirse, con lo expresado en el Art. 19 (20) de dicho Cuerpo de Leyes, si los dos preceptos se refieren a los contratos que deben llevarse a cabo por escrito ante la autoridad de trabajo, con la única diferencia de que, en el Art. 19 (20), se dispone que debe ser ante la autoridad que, para el caso, prescriba la respectiva disposición legal y, a falta de esta indicación, ante el Juez del Trabajo. Por otra parte, está claramente expresada la intención del legislador al definir la esencia del contrato de trabajo, como consensual (Art. 8 del respectivo Código), si es la declaración de la voluntad de las partes lo que hace que las prestaciones surtan efecto, sin que la ley, en forma alguna, haya exigido otra solemnidad de la cual dependa su validez. Y esta afirmación está claramente expresada en el Art. 38 (39) del Código citado, que da vigencia a los efectos del contrato que, debiendo llevarse a cabo por escrito, no lo fuera. Es decir, es ésta una mera formalidad a la que la ley le da determinados efectos, como la que consta en el inciso 2o. del Art. 38 (39) que da facultad privativa al trabajador para demandar la validez del mismo y la prueba de las obligaciones de las partes, de donde se deduce que el contrato fue llevado a cabo con sujeción a la ley."

Fallo de Casación:
- 30-IX-2003 (Res. 215-2003, Primera Sala, R.O. 290, 11-III-2004)
"... SEGUNDO.- Al plantear su recurso, los demandados sostienen que en la sentencia recurrida se ha infringido el Art. 1984 (1957) del Código Civil, que define claramente al contrato de sociedad o compañía y los Arts. 168 (164) y 169 (165) del Código de Procedimiento Civil; así mismo, determina como causales la 1a. y 3a. del Art. 3 de la Ley de Casación, y lo fundamenta, de manera general en los siguientes términos: que consta de autos copia certificada de la escritura pública de constitución de la Sociedad Civil y Comercial Instituto de Educación de Relaciones Públicas e Idiomas P., a la que concurren la actora, los demandados y otras personas, quienes convinieron poner algo en común, a dar o hacer alguna cosa, ejemplo dictar clases, para dividir entre sí los beneficios, instrumento que la Sala no ha valorado; que probado el contrato de sociedad, como instrumento público, no se puede decir, como lo hace la Sala, que la existencia de la relación laboral se ha probado con instrumento privado; entonces, según los recurrentes, el contrato de sociedad, desvirtúa la relación laboral; agregan los casacionistas, que con la actora no se han dado los elementos del contrato colectivo señalados en el Art. 8 del Código del Trabajo, pues todos los socios de P. son los patrones y tienen bajo su dependencia el personal administrativo y de profesores. TERCERO.- Centrado en los términos anteriores, el recurso de casación, y analizadas que han sido las actuaciones procesales que tienen que ver con la impugnación, esta Sala advierte lo siguiente: El recurso está centrado, básicamente, en el hecho de que la parte demandada es una sociedad comercial a cuya constitución concurrió la actora, hecho que de manera alguna ha sido controvertido; lo que es más, consta probado de autos la constitución legal de la misma, fs. 45 y siguientes con fecha 19 de marzo de 1997. Pero lo dicho no enerva los demás hechos, también probados, que hablan a las claras de la relación laboral existente entre las partes litigantes. Esto no quiere decir, de manera alguna, como lo sostienen los recurrentes, que se estén enfrentando en su valoración los dos tipos de prueba, y que se le ha dado mayor importancia a los documentos privados, pues con el instrumento público sólo se ha probado la constitución de la sociedad comercial, pero tal hecho no comporta por sí solo, que no exista relación laboral entre los litigantes. No tiene sustento legal alguno lo invocado por los recurrentes en este sentido basándose en el artículo 1984 (1957) del Código Civil, toda vez que la sociedad, tal como lo establece tal disposición, es una persona jurídica distinta a la de los socios, individualmente considerados. Tan cierto es lo dicho, que consta de autos el contrato de trabajo celebrado entre el representante legal de la Sociedad Civil y Comercial Instituto de Educación de Relaciones Públicas e Idiomas, P., parte demandada, y la actora, y que tal persona jurídica cumplió su obligación de afiliar a la demandada al IESS; y como si esto fuera poco, consta de autos, fs. 12, que el Presidente y la Gerente de la persona jurídica demandada, decidieron unilateralmente, prescindir de los servicios de la actora, documentos que también hablan por sí solos de la relación laboral existente entre los litigantes. Por las consideraciones anotadas; esto es, por cuanto la Sala de instancia no ha infringido ninguna norma o precepto legal al dar por probada la relación laboral entre los litigantes, que fue lo que se impugnó al plantear el recurso, esta Primera Sala de lo laboral y Social, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desecha el recurso de casación por el que ha llegado a este nivel la presente causa, y por lo mismo, queda a firme la sentencia dictada por la Tercera Sala de la H. Corte Superior de Justicia de Quito. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 19.- Contrato escrito obligatorio.- (Sustituido por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 básicos unificados de trabajador en general;

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

d) Los que contengan período de prueba;

e) Los por grupo o por equipo;

f) Los eventuales, ocasionales y de temporada;

g) Los de aprendizaje;

h) Los que se celebren con adolescentes que han cumplido quince años, incluidos los de aprendizaje; y,

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 19.-

Código Civil:
Art. 1947.-

Código del Trabajo:
Art. 15.-

Ley del Futbolista Profesional:
Art. 1.-

Ley de Propiedad Intelectual:
Art. 7.-

Ley de Régimen de Maquila:
Art. 31.-

Reglamento a la Ley de Zonas Francas:
Art. 59.-

Fallo de Casación:
- 8-IV-2002 (Res. 330-2001, Primera Sala, R.O. 638, 12-VIII-2002)
"SEGUNDO.- Al plantear su recurso la casacionista puntualiza las normas que a su criterio han sido infringidas en la sentencia impugnada, al tiempo que lo funda en las causales 1era. y 3era. del Art. 3 de la Ley de Casación, y lo fundamenta, en síntesis, básicamente en los siguientes términos: que en el considerando 3ero. de la sentencia que ataca, se dice que según la prueba testifical, la actora trabajó sólo de manera ocasional, ubicándola en el Art. 14 del Código del Trabajo, sin tomar en cuenta la clasificación de los contratos señalados en el Art. 11 del mismo cuerpo legal; que en la sentencia no se aplica el Art. 19 del Código del Trabajo según el cual los contratos ocasionales o eventuales deben obligatoriamente ser escritos, sin que de autos conste tal requisito. TERCERO.- Centrado el recurso en los términos antes señalados, y analizadas que han sido las actuaciones que tienen que ver con la impugnación, la Sala considera que la recurrente tiene razón al impugnar la sentencia a la que se refiere su recurso, consideración que se basa en las siguientes puntualizaciones: En la audiencia de conciliación, cuya acta corre de fs. 7 a 8, la parte demandada sostiene que hay ?inexistencia de relaciones laborales permanentes...?; y no sólo en ese momento procesal sino a lo largo del juicio, acepta que no hubo relación permanente sino eventual. Así, en el pliego de preguntas que presenta a fs. 10 para que sean evacuadas por los testigos de la actora, formula la C) en el sentido de que la actora ?nunca fue trabajadora permanente?; también en escrito de fs. 39 insiste en que en la audiencia de conciliación alegó ?la falta de relación permanente con la actora?, lo mismo sostiene en escrito de fs. 46. Dicho en otros términos, es evidente que la parte demandada acepta la existencia de la relación laboral con la actora, aunque sosteniendo que tal relación fue de carácter eventual; mas, siendo una exigencia legal que el contrato eventual de trabajo debe celebrarse, necesariamente por escrito (Art. 19 del Código del Trabajo) no constando de autos tal contrato, la relación existente entre los litigantes, obviamente ha de tenerse como permanente o estable. Ahora bien, según el juramento deferido, fs. 30 vta., la actora trabajó para los padres de los demandados, hasta el año 1976, de tal manera que el tiempo de servicio y las remuneraciones percibidas han de tomarse en cuenta, respecto de los demandados, a partir del primero de enero de 1977, hasta el 16 de marzo del 2000. CUARTO.- Según lo dicho en líneas anteriores la parte demandada debía haber pagado a la actora los rubros que le correspondían, por el período anotado, por conceptos de compensación salarial, bonificación complementaria, vacaciones, fondos de reserva, 13era., 14ta., 15ta. y 16ta. remuneraciones, y como no consta de autos haberlos solucionado, está a deberlos con los intereses legales. QUINTO.- En cuanto a lo reclamado por concepto de despido intempestivo y bonificación de transporte, no procede ordenarse pago alguno porque de autos no consta acreditado el derecho a ello. Por las consideraciones anotadas, esta Primera Sala de lo Laboral y Social, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta el recurso planteado por la accionante, y consecuentemente, casa la sentencia dictada por la Primera Sala de la Corte Superior de Justicia de Riobamba, y declarando con lugar la demanda dispone que la parte demandada pague a M. Ñ. los valores correspondientes ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 20.- **Cruce de información.-** (Reformado por el Art. 2 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006; y, por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Para efectos del ejercicio de las facultades legales conferidas al Ministerio rector del trabajo, este podrá solicitar el intercambio o cruce de información con la base de datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. No se registrarán los contratos que deban celebrarse por escrito en el Ministerio rector de trabajo.

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 20.-

Ley de Régimen de Maquila:
Art. 31.-
Art. 55.-

Reglamento a la Ley de Zonas Francas:
Art. 59.-

Jurisprudencia:
- 25-III-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1730)
"El hecho de que el contrato de trabajo celebrado entre las partes no haya sido otorgado ante Autoridad competente, como lo requiere el Art. 19 (20) del Código del Trabajo, no puede constituir motivo para que se lo considere que ?no tiene ningún valor legal?, como lo aprecia en su fallo la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito, pues el mismo es reconocido y aceptado por las partes y la omisión del requisito legal no puede en forma alguna perjudicar los derechos del trabajador establecidos por Ley, y tanto más que el mismo constituye una convención en la cual las partes hacen su declaración de voluntad sobre la forma de prestación de relaciones laborales y remuneración pactada."

Fallos de Casación:
- 29-II-2000 (Res. 390-99, Segunda Sala, R.O. 60, 18-IV-2000)
"TERCERO.- Dadas las características y limitaciones que tiene el recurso de casación, corresponde a la Sala establecer si, en efecto, como afirma el recurrente, el Tribunal de Alzada ha aplicado erróneamente la disposición del artículo 58 del Código Laboral, al haberle conferido valor legal, no obstante que no cumple con las formalidades que dicha norma exige, el contrato de trabajo que aparece de fojas 12 del proceso. Al efecto, conviene precisar que el artículo 58 ya indicado, puntualiza los requisitos de los contratos de guardianes y porteros residentes, determinando que éstos deben ser celebrados por escrito, ante autoridad competente estableciendo los particulares requerimientos y naturaleza de las labores. A su vez el artículo 20 del propio cuerpo de

leyes, exige el registro de tal instrumento que debe realizarse dentro de los 30 días siguientes a su suscripción."

- 20-II-2001 (Res. 376-2000, Segunda Sala, R.O. 357, 28-VI-2001)
"SEXTO.- ...A su vez, en la letra d) de la misma cláusula, se especifica con absoluta claridad que se trata de un contrato civil, por cuanto sus actividades están relacionadas con servicios profesionales. Vale resaltar que si bien este contrato, según consta a fjs. 90 del cuaderno de primera instancia se dice que ?aparece que dicho contrato fue presentado el 20 de abril de 1999, a las 11h20?, y firma el licenciado X. G., Inspector Provincial del Trabajo del Guayas, sin embargo a continuación en el mismo documento consta la certificación de la abogada S. C., Jefe de Inspectores del Trabajo del Guayas, conferida el mismo día 27 de julio de 1999, en que ha entregado la certificación el Inspector ya referido; y, ésta, dice que ?Habiendo revisado los libros del año 1999 hasta la presente fecha no se encuentra suscrito el contrato de trabajo del Eco. profesor D. B. Lo certifico.?, de donde se colige que el registro de tal contrato en la Inspección del Trabajo no reúne los requisitos de validez probatoria; y así se hubiere registrado, por su propia naturaleza de ser un contrato de servicios técnicos de carácter civil, no tenía razón de presentarse en la Inspección del Trabajo. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 21.-

Normas para el ejercicio de las actividades de los asesores productores de seguros, intermediarios de reaseguros y peritos de seguros:
Art. 14.-

Jurisprudencia:
- 8-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1654)
"Cuando la Ley Laboral ordena que el contrato sea celebrado por escrito, ha de contener, necesariamente, las cláusulas referentes a los datos y objetos puntualizados en el Art. 20 (21) del Código invocado. En el relacionado ?contrato de trabajo ocasional? no se ha dado cumplimiento a lo previsto en el numeral 2o., ya que con declarar que ejecutará ?labores extraordinarias de Preparador de Datos?, no se anota la manera cómo han de efectuarse aquellas. Tampoco se han consignado la exigencia del numeral 4o. es decir el ?tiempo de duración del contrato?, fijación que pudo hacerse aunque sea de modo aproximado si no se sabía, con exactitud, cuánto iban a durar las mencionadas labores extraordinarias."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 22.-

Jurisprudencia:
- 4-I-2011 (Sentencia No. 531-2010, Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, E.E. 78, 11-XII-2013)
-RECURSO DE CASACIÓN: Contrato laboral tácito
Del análisis del contenido del recurso interpuesto, del texto del fallo recurrido y de la confrontación de los mismos con las normas legales pertinentes, esta Sala llega a las siguientes conclusiones: **3.1)** La relación laboral entre las partes se ha llegado a establecer en los términos del Art. 8 del Código Laboral por el convenio al que han llegado las partes por medio del cual la actora presta sus servicios a la parte demandada, por el hecho de que en la contestación a la demanda se ha reconocido esta relación laboral, la dependencia como otro de los elementos establecidos en la disposición legal citada se ha determinado

por el hecho de haber tenido la actora que trasladarse a otras provincias a realizar entrevistas a diferentes personas recibiendo por estos traslados los valores que se le entregaban por cada persona entrevistada y siempre cumpliendo las disposiciones que se le impartían; y por último de autos se ha establecido que por éstos trabajos, entrevistas y reuniones la actora recibía valores que variaban según los resultados obtenidos, además a fojas 107 de los autos consta la certificación conferida por la Ing. Silvia Dávila en donde se señala que la actora presta sus servicios temporales en calidad de 'Investigadora de Estudios Cualitativos'; **3.2)** Establecida la relación laboral corresponde determinar si se produjo o no el despido intempestivo expresado por la actora; al respecto se debe considerar que dicho despido es la terminación unilateral del contrato de trabajo, en forma unilateral por parte del empleador, en el presente caso si bien no se ha firmado ningún contrato de trabajo entre las partes, incumpliendo lo establecido en el literal g) del Art. 17 del Código del Trabajo, las relaciones laborales entre las partes se rigen por un contrato tácito con las mismas condiciones establecidas en el Art. 22 ibídem., de esta manera se establece que el despido intempestivo se produjo al momento en que la actora se negó a firmar un contrato de servicios ocasionales presentado por la Ing. Silvia Dávila y al haberle expresado 'que no se requería mas de mis servicios pues mi permanencia en la empresa estaba subordinada a que yo firme el contrato de prestación de servicios ocasionales'."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.
Art. 23.1.- (Agregado por la Disposición reformatoria quinta, num. 4, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no estén reguladas en este Código, de acuerdo a la Constitución de la República.

Parágrafo 2do.
DE LOS CONTRATOS DE GRUPO Y DE EQUIPO
(Denominación reformada por el Art. 7 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015)

Art. 24.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 24

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 25.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 25

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 26.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 26

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 27.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 27

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 28.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 28

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 29.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 29

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 30.- (Derogado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 30

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 31.-

Fallo de Casación:
- 8-XI-2001 (Res. 276-2001, Segunda Sala, R.O. 498, 21-I-2002)
"SEGUNDO.- El cotejo de lo que sostiene la demandante en su escrito de interposición del recurso y las piezas procesales del caso, permite a esta Sala observar que el asunto fundamental del mismo, radica en determinar la existencia de la relación laboral que ha sido negada por el demandado, con cuyo criterio ha coincidido la Sala de alzada. La recurrente cita varios preceptos del Código del Trabajo, sobre la protección al trabajador, características del contrato individual de trabajo, también del trabajo de grupo, menciona normas sobre la remuneración y la indemnización por desahucio. Sostiene que hay una errónea interpretación de los artículos 119 (115) del Código de Procedimiento Civil, sobre la prueba que debe ser apreciada en conjunto y 211 (207)

respecto a la apreciación que debe hacer el Juez en relación a la declaración de testigos. TERCERO.- Del estudio del proceso aparece que no se ha negado que la actora haya trabajado en la propiedad del señor F. J. Lo que se sostiene es que su labor de Jefe de Cuadrilla, no está regulada por el Código del Trabajo, pues no existía dependencia. Que no reúne los requisitos que exige el artículo 8 del Código del Trabajo. Sostiene que el vínculo contractual con la demandante es verbal y de carácter civil. Es preciso, por lo mismo, una meticulosa revisión de los autos. La casacionista pide una revisión de todo el proceso, especialmente de las declaraciones de testigos. No es precisamente lo que correspondería a la Sala, según las normas de la Ley de Casación. Sin embargo, no puede dejarse de anotar algunos puntos, especialmente lo puntualizado en el artículo 211 (207) del Código de Procedimiento Civil, invocado por la demandante y en relación con las declaraciones de los testigos. La propia actora también invoca lo que preceptúa el artículo 31 del Código Laboral, en relación con el ?trabajo de grupo?, así lo expresa, según los términos de la demanda, en donde dice que inició su actividad ?laborando como parte de una cuadrilla?, luego asegura que fue designada ?capataz y calificador?. Para este Tribunal con la prueba testimonial evacuada y la absolución rendida por el demandado se ha demostrado la existencia de la relación laboral, tomando en consideración además que el tipo de trabajo que realizaba ?de acuerdo con las cajas de banano que haga?, según declaración del propio demandado. No era un trabajo independiente, autónomo, no sujeto a las órdenes y dirección del empleador."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 32.- **Contrato de equipo.-** (Reformado por el Art. 14 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 a uno o más trabajadores del equipo y, en caso de hacerlo, se considerará como despido de todo el grupo y pagará las indemnizaciones correspondientes a todos y cada uno de sus integrantes.

Sin embargo, en caso de indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados, falta de probidad o conducta inmoral del trabajador, o injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes o a su representante, el empleador notificará al jefe o representante del equipo para la sustitución del trabajador. En caso de oposición, el Juez del Trabajo resolverá lo conveniente.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 32.-

Jurisprudencia:
- 14-XII-1988 (G.J. S. XV, No. 4. p. 1017)
"De acuerdo al contenido del convenio suscrito con fecha 1o. de julio de 1978 entre los estibadores y las Compañías Navieras del puerto marítimo, ..., con la intervención de los sindicatos representados en el Comité Especial, ... y a los estatutos de la Asociación Sindical de Estibadores Portuarios de Guayaquil, de la cual ha sido socio el cónyuge de la accionante, que establece en los literales k y ll del Art. 9o. la facultad de discutir y suscribir contratos colectivos de trabajo y de suscribir contratos que regulen las condiciones de trabajo del estibador con todas las empresas navieras, queda claramente establecido que la relación laboral existente entre un estibador afiliado a una organización sindical y una empresa naviera se halla encuadrada dentro de las normas que corresponden al contrato de equipo, en el cual la Asociación Sindical juega el papel de intermediación para la ejecución del contrato de trabajo; y en realidad si se examina el texto del convenio que origina la acción deducida por S. C., sin mayor esfuerzo se puede concluir que no puede existir un trabajador independiente que pueda contratar libremente con una empresa naviera las labores propias de un estibador, si no se halla afiliado a una organización sindical de esta naturaleza, y dicha organización tiene a su cargo la dirección y ejecución, como organización jurídica y técnica, dentro de las regulaciones que establece el Art. 31 (32) del Código del Trabajo, del contrato laboral que se celebra con el empleador, que es la empresa naviera. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Parágrafo 3o
Del contrato de trabajo juvenil
(Paragrafo agregado por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).
Art. 34.1.- Trabajo Juvenil.- El contrato de trabajo juvenil es el convenio por el cual se vincula laboralmente a una persona joven comprendida entre los dieciocho (18) y veintiséis (26) años de edad, con la finalidad de impulsar el empleo juvenil en relación de dependencia, en condiciones justas y dignas, a fin de garantizar el acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades y conocimientos.

El número o porcentaje mínimo de trabajadores entre 18 y 26 años en las empresas será regulado por el Ministerio del Trabajo en función del tipo de actividad y el tamaño de las empresas.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 34.1.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 88.-

Ley de pasantías en el sector empresarial:
Art. 5.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 34.2.- **Condiciones del trabajo Juvenil.-** La contratación del empleo juvenil no implica la sustitución de trabajadores que mantienen una relación laboral estable y directa, por lo que la utilización de esta modalidad contractual siempre implicará aumento del número total de trabajadores estables del empleador.
Art. 34.3.- Aporte a la Seguridad Social.- El pago del aporte del empleador bajo esta modalidad contractual será cubierto por el Estado Central hasta dos salarios básicos unificados del trabajador en general por un año, conforme establezca el IESS, siempre que el número de contratos juveniles no supere el 20% del total de la nómina estable de trabajadores de cada empresa. Si el salario es superior a dos salarios básicos unificados del trabajador en general, la diferencia de la aportación la pagará el empleador, y si el número de trabajadores es superior al 20% de la nómina de trabajadores estables, la totalidad de la aportación patronal de aquellos trabajadores que superen dicho porcentaje la pagará el empleador.

Solo el valor pagado al trabajador por concepto de remuneración se considerará gasto deducible para efectos del Impuesto a la Renta del empleador, cuando el aporte patronal lo cubra en su totalidad el Estado Central; más cuando el empleador pagare al trabajador por concepto de remuneración un valor mayor a los dos salarios básicos unificados, se considerará gasto deducible a esta remuneración y a la diferencia de la aportación mencionada en el inciso anterior, únicamente cuando esta última la haya cubierto el empleador.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 34.3.-

Ley de pasantías en el sector empresarial:
Art. 7.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 34.4.- Verificación y Control.- Los contratos de trabajo de empleo juvenil deberán celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 de este Código; sin embargo, la obligación del Estado Central para el pago del aporte del empleador será cubierta siempre y cuando el trabajador tenga estabilidad al menos doce meses.

Los empleadores, una vez suscritos cada uno de estos contratos, deberán cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, la autoridad laboral competente velará por el cumplimiento de esta obligación.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 34.4.-

Código del Trabajo:
Art. 42. num. 7-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo II
DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Art. 35.- Quienes pueden contratar.- (Sustituido por el Art. 3 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- 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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 35.-

Código Civil:
Art. 1462.-

Art. 1463.-
Art. 1464.-

Código de Comercio:
Art. 6.-
Art. 8.-
Art. 9.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 65.-
Art. 66.-
Art. 82.-
Art. 86.-
Art. 93.-

Jurisprudencia:
- 30-XI-1976 (G.J. S. XII, No. 13, p. 2883)
"La representación legal del marido, en caso de la mujer casada trabajadora, podría suscitar gravísimo perjuicio para la reclamante, ya porque obtener la aquiescencia de su cónyuge puede causarle demora u otro inconveniente, ya también por el riesgo de transacciones perjudiciales que podría ajustar el marido en detrimento de la mujer. Todo lo anterior y en especial, la naturaleza particularísima del contrato laboral, el empeño legislativo en orden a la defensa de los derechos del trabajador, la justicia evidente que asiste a quien presta sus servicios personales, inclina a este Tribunal a considerar que la trabajadora casada puede válidamente intervenir en juicio como demandante, sin que en contrario pueda argüirse las normas del derecho civil reguladoras de la sociedad conyugal."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 36.- (Reformado por la Disposición Reformatoria Sexta del Código Orgánico Monetario y Financiero; R.O. 332-2S, 12-IX-2014).- **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, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común.

El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.

Exceptúase de la solidaridad señalada en el inciso anterior a las entidades que conforman el sector público y a las empresas públicas. En consecuencia, no podrá ordenarse medida cautelar o ejecutarse sentencia alguna en contra de los representantes legales o administradores de las referidas entidades o empresas.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 36.-

Código Civil:
Art. 1527.-
Art. 1530.-

Art. 1531.-
Art. 1533.-
Art. 1536.-
Art. 1538.-

Código de Comercio:
Art. 117.-
Art. 129.-
Art. 130.-

Ley de Compañías:
Art. 252.-
Art. 386, inc. 4.-

Resolución de la Corte Suprema:
- 29-I-1952 (Gaceta Judicial Serie XI, No. 10, p. 1483)
"Quito, enero 29 de 1952. Vistos: ¨Si los representantes de los patronos, al ser demandados en tal calidad, según el inciso primero del Art. 33 (34) del Código del Trabajo, están llamados a responder con sus bienes propios, según lo dispuesto en el inciso segundo del mismo artículo por la solidaridad allí establecida; y, consiguientemente, si los comisarios (jueces) del trabajo pueden ordenar el apremio real de los bienes propios de los representantes patronales demandados? Los representantes de los patronos, al ser llamados a juicio en calidad de tales únicamente, según se expresa en la consulta, comparecen y litigan por la persona, entidad o empresa que representan, y no por la responsabilidad personal que a dichos representantes les incumbiera conforme a lo dispuesto en el inciso segundo del Art. 33 (36) del Código del Trabajo, a causa de la obligación solidaria establecida en tal inciso.- Los comisarios (jueces) del trabajo, por tanto, en el caso de la consulta, no pueden ordenar el embargo de bienes propios de los representantes de los patronos."

Fallos de Casación:
- 20-VII-1994 (Res. 63-94, R.O. 522, 8-IX-1994)
" No es obligación del actor saber cuál es la persona que ejerce la representación judicial de una Compañía o Institución para dirigir su acción contra dicho procurador, bástale a un trabajador dirigir la demanda contra las personas que ejercen funciones de DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN aun sin tener Poder escrito. Así lo establece el Art. 35 (36) del Código Laboral... En el caso, al otorgar el poder con carácter de Procuración Judicial en favor del Dr. J. A. R., justamente comparece la Dra. M. D. en calidad de Gerente y Representante Legal de M. C. L.; y por otro lado, a folios 2 consta el MEMORÁNDUM No. 017 de 24 de octubre de 1990 dirigido al actor Dr. R. L. en donde el Ing. M. B. firma como parte de la Dirección Administrativa del Colegio M.; por consiguiente, siendo los demandados Gerente y Director Administrativo están incursos

en la solidaridad laboral antedicha y no existe ninguna ilegitimidad de personería y por tanto no hay violación del Art. 104 (100) del Código de Procedimiento Civil. QUINTO.- Es a esta realidad que el procedimiento laboral da valor, pues, de otra manera el trabajador estaría completamente desprotegido sin saber siquiera quién es su patrono, pues, actas, nombramientos, etc. están ocultos para el trabajador. En consecuencia, la sentencia denunciada no adolece de ningún vicio ni errores..."

- 17-III-1995 (Res. 446-94, R.O. 677, 18-IV-1995)
"El Art. 35 (36) del Código del Trabajo, en su inciso segundo establece que `El empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador?. Esta disposición responde al espíritu social de la Legislación Laboral y está dada para garantizar al trabajador en sus derechos laborales, los cuales por ningún concepto pueden ser desconocidos; de allí que la responsabilidad solidaria de los representantes del empleador es ineludible, quedándoles lógicamente a ellos el derecho para reclamar a aquél el pago que hubieren efectuado por las obligaciones no cumplidas..."

- 28-X-1998 (Res. 255-98, Primera Sala, R.O. 92, 21-XII-1998)
"... CUARTO.- De la revisión de proceso aparece que efectivamente en la sentencia impugnada se han aplicado erróneamente normas de derecho y preceptos jurídicos en cuanto a la valoración de la prueba, apreciación que se basa en las siguientes puntualizaciones: siendo que está acreditada y aceptada la relación laboral, esta Sala sostiene que no procede el fallo impugnado en cuanto sostiene que se debió demandar al Ministerio de Educación Pública y Deportes, pues aun en tal supuesto, debía ser demandado el Estado a través de su representante judicial que es el Procurador, tal posibilidad es equivocada atendiendo el tenor del Art. 36 del Código del Trabajo que instituye la responsabilidad solidaria legal para quienes, estando en el caso del demandado, tienen la calidad de representantes del empleador en su relación con sus trabajadores. La Sala tiene presente que el demandado, profesor G. C., aceptó a lo largo de proceso ser encargado del rectorado del colegio ?A. S.? circunstancia que lo pone al frente de la dirección de dicho colegio para el que prestó sus servicios el actor y consecuentemente como responsable solidario al tenor del Art. 36 del Código Laboral. Por lo dicho y acorde con la doctrina según la cual el cumplimiento de la obligación solidaria puede ser demandado por cualquiera de los acreedores a cualesquiera de los deudores, hizo bien el actor al escoger a su arbitrio al responsable solidario del empleador, esto es, al rector encargado del colegio y no hacerlo al otro obligado, vale decir, al Estado. Este Tribunal de Casación debe destacar además, que no sólo la doctrina se ocupa de la solidaridad, sino que también lo recoge el Art. 1554 (1537), inciso segundo y 1557 (1530)del Código Civil, al tratar de las ?obligaciones solidarias?. De tal manera que en esta parte tiene asidero el recurso de casación que se analiza, como también lo tiene en cuanto a la falta de aplicación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba, pues la testifical y la instrumental que obra de autos, analizada en su conjunto y bajo la óptica de la sana crítica, conducen a la conclusión de que el fallo de primera instancia es acertado. Por lo expuesto. esta Primera Sala de lo Laboral y Social, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa la sentencia dictada por la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Portoviejo y consecuentemente queda en firme la que dictará el Juez Vigésimo Tercero de lo Civil de esa ciudad, con la que se conformó el actor, dejándose en claro que las obligaciones mandadas a pagar son a cargo del demandado profesor G. C. en la forma en que fue demandado. ..."

- 22-III-1999 (Res. 206-98, Tercera Sala, R.O. 186, 7-V-1999)
"TERCERO.- El análisis minucioso del proceso, así como las confrontaciones correspondientes de las normas que se citan en el escrito contentivo del recurso, dan lugar a las siguientes observaciones: 1. La demandante sostiene en su escrito inicial, que laboró a partir del 1 de julio de 1975 hasta el 14 de julio de 1993 (18 años-14 días) en la empresa Agencias y Representaciones F. CIA. LTDA., gerenciada por el doctor F. F. . Expresa también la accionante en su demanda que suscribió una liquidación individual de valores para dar por terminada su relación con dicha empresa, pasando de inmediato y desde el día siguiente (15 de julio de 1993) a laborar a una nueva empresa denominada C. S.A., en la cual laboró hasta el 18 de marzo de 1996, fecha en la que con el pretexto de la entrega del local de C. S.A. en el Centro Comercial Iñaquito, se pretendió trasladarla a la sucursal de la misma ubicada en las calles Bolívar y Benalcázar de la ciudad de Quito, en condición de vendedora, desconociendo su calidad de Jefe de Almacén que había venido desempeñando; 2. Del texto de la misma demanda pese a la escasa claridad que ella refleja, se colige que la acción va dirigida contra las sociedades denominadas ?Agencias y Representaciones F. CIA. LTDA? y C. S.A. y contra el doctor F. F., a quien demanda como representante legal de ambas compañías y por sus propios derechos, en forma solidaria. 3. En el auto inicial dictado el 9 de abril de 1996, el Juez Quinto del Trabajo de Pichincha dispone lo siguiente: ?Cítase al demandado, Dr. F. F., por sus propios derechos y solidariamente y como Representante Legal de la empresa C. S.A., en el lugar ...?; 4. El 28 de mayo de 1996 la actora presenta un escrito señalando que amplía su demanda (...) para impugnar una resolución conferida a favor de la empresa C. S.A., en virtud de la cual el Inspector del Trabajo de Pichincha le concede visto bueno para dar por terminadas sus relaciones de trabajo con Y. L.; 5. La sentencia de segunda instancia, materia del recurso, que confirma el fallo del Juez de origen en todas sus partes, señala en el considerando cuarto y como fundamento de la decisión que contiene, que es aplicable el Art. 40 del Código del Trabajo (hoy 41), en razón de que el demandado F. F. es socio conjuntamente con sus hijos de C. S. A. por lo que deduce que los demandados pretendieron burlar los derechos de la accionante, particularmente la jubilación patronal; 6. Del contenido de las precisiones hechas en los números inmediatos precedentes de este considerando, anótase yerros significativos, como los siguientes: a) La solidaridad derivada del Art. 35 del Código del Trabajo (hoy 36) no es admisible entre personas jurídicas, sino entre la persona natural que representa al empleador cuando éste tiene el carácter de persona jurídica, por una elemental deducción del texto del inciso segundo del artículo en mención, que dice: ?el empleador y sus representantes serán solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador.? y no puede ser representante de una persona jurídica sino una persona natural, legalmente capaz. En consecuencia, aceptando que F. F. ejerció funciones de administración o dirección en las compañías demandadas, cabe la solidaridad de este demandado, en tanto y en cuanto actuó como representante de las sociedades accionadas; b) El Juez a-quo debió ordenar que se cite a las dos compañías demandadas no a una sola como lo hizo en la primera providencia; ..."

- 21-VI-1999 (Res. 100-99, Primera Sala, R.O. 249, 5-VIII-1999)
"... PRIMERO.- El demandado al exteriorizar su censura y oposición contra la resolución de instancia manifiesta que en aquella se han infringido los artículos 36 del Código del Trabajo y el artículo 353 en armonía con lo que prescribe el artículo 355 (346) del Código Jurisdiccional Civil. Funda su inconformidad el recurrente en las causales 1a., 2a., 3a., 4a., y 5a., del artículo 3 de la Ley de Casación. Alegando en favor de su

pretensión, expresa el impugnante: a) Que ha existido aplicación indebida o errónea interpretación del artículo 36 del Código del Trabajo, ya que este precepto legal señala que son solidariamente responsables frente al trabajador, tanto el empleador, como sus representantes. b) Que al no haberse aplicado la disposición contenida en el numeral 4 del artículo 355 (346) del Ordenamiento Jurisdiccional Civil se ha viciado de nulidad el procedimiento; pues, se ha provocado la indefensión de quien fue empleadora del accionante; esto es, la Compañía A.S.A., la misma que pese a tener la categoría de persona jurídica no fue demandada dentro de este proceso. c) Que ha existido una indebida valoración de la prueba actuada, por parte del Tribunal Ad quem; pues, no se ha tomado en consideración la documentación que presentó dentro de la estación de prueba, por la que demostró que el verdadero empleador no era él, sino A.S.A. d) Que habiéndose omitido citar a la empresa tantas veces nombrada, se ha viciado el procedimiento de manera insanable y e) Que además, habiéndose identificado a la persona para la que prestó sus servicios el actor, el fallo que rechaza es contradictorio; pues, se condena en él, a una persona natural y no a la persona jurídica, que fue realmente la empleadora. SEGUNDO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en el considerando inmediato anterior la acusación que endereza el accionado contra el pronunciamiento de la Sala de Alzada, este Tribunal en el severo cumplimiento de sus deberes, ha procedido a examinar y a confrontar los recaudos procesales que guardan relación con el litigio en referencia y luego de hacerlo formula su convicción efectuando las siguientes reflexiones: a) Claramente preceptúa el artículo 36 del Código del Trabajo, en acatamiento de lo prescrito a su vez en el numeral 11 de la Constitución Política del Estado que: ?Son representantes de los Empleadores los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de sus principales ejerzan funciones de dirección y administración, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común. El Empleador y sus representantes son solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador?. b) Por su parte, la solidaridad pasiva, que tiene su origen en la ?Obligatio in solidum?, es aquella en la que varios deudores responden colectivamente frente al acreedor, cada uno de ellos por la totalidad de la deuda. La solidaridad, que puede ser activa y pasiva en algunas ramas del derecho, como en el Derecho Civil o el Mercantil, en el Derecho Laboral es casi siempre pasiva; esto es, que impide entre los sujetos pasivos la división de la obligación en razón del alto interés que ella defiende, cual es el de proteger al trabajador por ser la parte débil de la relación laboral. La solidaridad que en doctrina, es perfecta cuando emana de la ley, e imperfecta cuando se origina en la voluntad de los contratantes, pertenece en la esfera laboral al primero de los criterios enunciados; pues, constituye derecho irrenunciable del trabajador, ya que está consagrada en la Constitución Política, cúspide y ápice de nuestro Ordenamiento Jurídico c) En este orden de ideas, resulta absolutamente sin fundamento la reiterada y cansina argumentación del demandado, ya que consta del pleito que J.S. fue quien ejercía -por serGerente- la representación de la empresa A.S.A.. Así, aparece en el documento de fojas 23 del primer cuaderno en que solicita ante la autoridad de salud el permiso pertinente para que opere el local de diversión nocturna en que laboró el demandante. Más aún, el referido J.S., consta de autos que es accionista mayoritario de la citada persona jurídica. d) De otra parte, cabe recordar al reo que cuando un obligado solidario soluciona o extingue un derecho o crédito ajeno, tiene correlativamente derecho a repetir dicho crédito a quienes son codeudores solidarios, de acuerdo a lo que estipula el artículo 1565 (1538) del Ordenamiento Sustantivo Civil. En reiteradas ejecutorias provenientes de esta Sala Especializada se ha mantenido uniformemente el criterio de que no existe necesidad de que el trabajador conozca al detalle la denominación o razón social de la persona

jurídica para quien trabaja, ni menos aún quienes legalmente la representan, de acuerdo al derecho común. Basta que conozca el trabajador el nombre y la identificación de la persona bajo cuya dependencia efectivamente ha laborado, para que pueda enderezar contra él su demanda, sin que esté obligado a indagar si efectivamente es o no representante legal de la persona jurídica respectiva, e) En la especie, la demanda dirigida contra J.S. responsable solidario al tenor de todo cuanto se ha expuesto, es plenamente lícita y procedente. Por tanto, no han existido las causales que provocan su anulación, como equivocada y fallidamente, invoca el recurrente. Las reflexiones que preceden, exoneran a este juzgado pluripersonal de perseverar en el estudio de la especie y en tal virtud, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza el recurso de casación deducido y en consecuencia, se confirma la sentencia dictada por la Primera Sala de la Corte Superior de Machala, por haber observado lo ordenado en el artículo 278 (274) del Ordenamiento Judiciario Civil...".

- 1-III-2000 (Res. 422-99, Primera Sala, R.O. 67, 28-IV-2000)
"SEGUNDO.- Resumido en sus aspectos trascendentales el desacuerdo de la demandante contra la sentencia referida, este Tribunal en orden a solventar la controversia, ha procedido a examinar y confrontar los recaudos en controversia y luego de hacerlo exterioriza su convicción precisando: A) Es evidente que el demandado reconoció que con la ahora actora existió vinculación de trabajo, pero al indicar que esta fue de carácter eventual u ocasional y que tales servicios personales ?podrían haber sido destinados a la compañía B.Cía Ltda. asumió acorde a lo prescrito en el artículo 117 (113) inciso 3ro. y 118 (114) del Código de Procedimiento Civil, la obligación de demostrar sus afirmaciones; pero como de autos no existe prueba fehaciente de ello, ha de aceptarse que tal prestación de servicios fue permanente atento al valor probatorio de la prueba testifical sufragada por la contraparte y por el mérito justificativo del juramento deferido rendido por la demandadora. B) En otro orden, es oportuno recalcar que en reiterados pronunciamientos, este Tribunal ha expresado que no se puede exigir al trabajador, generalmente persona sencilla y humilde, que conozca con detalle y exactitud el nombre de la empresa para la cual trabaja para que pueda enderezar sus acciones contra el representante legal de aquella, ya que dicha exigencia conduciría en la práctica a que cualquier desconocimiento o imprecisión a este respecto bastaría para enervar la demanda y vulnerar los derechos del trabajador que la Constitución y la ley proclaman irrenunciables y ordenan que su tuición corresponda a los jueces. C) En armonía con lo que acaba de señalarse es que el artículo 36 el Código Laboral proclama la solidaridad legal frente a las reclamaciones del trabajador de todas aquellas personas que obran o gestionan a favor del empleador, al expresar que: '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, aun sin tener poder escrito y suficiente según el derecho común?. ..."

Jurisprudencia:
- 17-VIII-1973 (G.J. S. XII, No. 4, p. 726)
"Si el Art. 35 (36) del Código de Trabajo expresa que son representantes de los patronos los Directores, Gerentes, Administradores y, en general, las personas que a nombre de sus principales ejerzan funciones de dirección y administración, es preciso para enmarcarse dentro de la citada disposición: a) Prueba plena de la existencia del vínculo laboral del trabajador con el patrono; en el caso actual ya se ha dicho que las Compañías aludidas no tuvieron actividades laborales en la República; b) Prueba de que la persona

que actúa lo haga a nombre del presunto comitente; y c) Que el agente ejerza funciones de dirección y administración de la Empresa demandada."

- 29-VIII-1975 (G.J. S. XII, No. 9, p. 1876)
"En la sentencia venida en grado y en la de primera instancia se acepta la demanda y se condena al demandado recurrente al pago de parte de las indemnizaciones reclamadas fundándose equivocadamente en la responsabilidad solidaria establecida en el Art. 35 (36) del Código del Trabajo. La Sala considera necesario observar que esta disposición no es aplicable al caso porque se refiere a quienes tienen la representación legal de los patronos o sea a los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general a las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración. Los herederos de un patrono fallecido no son responsables de las obligaciones laborales pendientes del causante en virtud de tal solidaridad, sino como sucesores del difunto, siempre y cuando se justifique la calidad de herederos sea testamentarios o abintestato y el hecho de haber aceptado la herencia y se cumplan todas las disposiciones concernientes que contienen las normas que al respecto establece el Código Civil en materia de sucesión hereditaria."

- 22-X-1975 (G.J. S. XII, No. 10, p. 2106)
"La solidaridad establecida por el Art. 35 (36) del Código del Trabajo tiene como fundamento y razón de ser el principio eminentemente social de protección y amparo al trabajador a fin de que las obligaciones patronales tengan la mayor garantía posible de cumplimiento. Pero el sentido y extensión de esta solidaridad creada por la Ley han de ser interpretados dentro de los límites de la lógica y equidad en armonía con la redacción gramatical empleada por el legislador y usando los vocablos en su debida acepción y alcance. El 2o. inciso del artículo citado dice que los representantes de los patronos y éstos son solidariamente responsables en sus relaciones con el trabajador, y según el léxico del vocablo ?RESPONSABILIDAD? significa cargo u obligación moral que resulta de la ejecución voluntaria u omisión de un acto, de tal manera que si no existe dicho acto u omisión como producto de la voluntad, no puede hablarse de responsabilidad y mal puede alegarse solidaridad. Es por esto que el Art. 35 (36) del Código del Trabajo establece la responsabilidad solidaria entre los representantes del patrono y éste, basándose en que el representante ejecuta actos administrativos personales en ejercicio de sus funciones, que pueden ocasionar perjuicio a los derechos de las personas que trabajan bajo sus órdenes por cuenta de la empresa que representa."

- 20-VI-1979 (G.J. S. XIII, No. 6, p. 1353)
"La representación de los concejos municipales se halla regulada por la Ley de Régimen Municipal y no es aplicable a dichas entidades el inciso segundo del Art. 35 (36) del Código del Trabajo, y es natural que así sea, pues las funciones del alcalde son obligatorias y no persiguen finalidades de lucro sino de servicio comunal y, por tanto, la naturaleza de la representación del Municipio que ejerce es radicalmente distinta a la representación de la empresa privada."

- 21-II-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1718)
"La solidaridad del representante de los empleadores en sus relaciones con el trabajador determinada por el Art. 35 (36) del Código del Trabajo dice relación con su responsabilidad en el ejercicio de sus funciones de dirección y administración, mas en el caso esta solidaridad no procede por cuanto el cumplimiento de pago de la jubilación

patronal no constituye un acto administrativo personal sino el cumplimiento de una obligación propia de la Empresa."

- 18-XI-1981 (G.J. S. XIII, No. 13, p. 3002)
"Aquello de que los Apoderados de la Sucursal deben ?actuar siempre conjuntamente dos de los tres?, como se concreta en la mencionada cláusula Sexta, es para todos los actos, contratos y negocios jurídicos que hayan de celebrarse y surtir efectos en territorio ecuatoriano, lo que da a entender la facultad amplísima que tienen dichos Apoderados para obligar a la referida Empresa, no refiriéndose ese ?conjuntamente? para responder ante los trabajadores, por las obligaciones y responsabilidades empresariales, para cuyo efecto, inclusive, ha de tenerse en cuenta la solidaridad establecida en el Art. 35 (36) del Código del Trabajo, que no puede ser modificado por el simple querer de los empleadores."

- 15-II-1985 (G.J. S. XIV, No. 8, pp. 1800-01)
"Toda compañía nacional o extranjera que negocie o contrajere obligaciones en el Ecuador deberá tener en la República, un apoderado representante que pueda contestar las demandas y cumplir las obligaciones respectivas (Art. 6 de la Ley de Compañías); si la compañía omitiere el deber puntualizado en el artículo anterior, las acciones correspondientes podrán proponerse contra las personas que ejecutaren los actos o tuvieren bienes a los que la demanda se refiera, quienes serán personalmente responsables (Art. 7 de la misma Ley); de donde se infiere que la demanda propuesta por M. P. contra R. J., es procedente si se toma en cuenta que ella es una de las socias de dicha compañía, que ya no existe legalmente, y que, además, es la persona con quien ha mantenido el trabajador las relaciones laborales."

- 11-IV-1985 (G.J. S. XIV, No. 8, p. 1892)
"El actor ha demandado a la Compañía M. C., únicamente y no ha hecho uso de la facultad que le concede el Art. 35 (36) del Código del Trabajo de demandar solidariamente al señor R. P., su representante legal, por sus propios derechos y como persona natural. Si el trabajador no hace uso de esa facultad ello no acarrea improcedencia de la acción, sino que los rubros demandados, de aceptarse la demanda, solamente podrán cobrarse a la empresa empleadora y no, solidariamente, al señor P."

- 31-X-1985 (G.J. S. XIV, No. 10, p. 2273)
"El Art. 35 (36) del Código Laboral establece la solidaridad patronal; por ello, la circunstancia de que el actor haya celebrado el contrato con el anterior representante no inhibe de la responsabilidad a quien actualmente ejerce las funciones de Gerente."

- 28-VIII-1989 (G.J. S. XV, No. 6, pp. 1630-1632)
"El Art. 35 (36) del Código del Trabajo, en su segundo inciso, instituye una obligación solidaria legal, de carácter pasivo, para quienes tienen la calidad de representante de los empleadores, en sus relaciones con sus trabajadores. De otra parte, el primer inciso de la misma disposición legal citada, da al Administrador de una unidad de producción, el carácter de representante legal en el ámbito laboral... La doctrina conceptúa a la obligación solidaria o solidaridad, como ?aquella cuyo objeto, por expresa disposición del título constitutivo o por precepto de la ley, puede ser demandada totalmente por cualquiera de los acreedores o a cualquiera de los deudores? (Diccionario de Derecho Usual G. Cabanellas). En el caso que ocupa nuestra atención, el actor ejerció su derecho a reclamar a uno solo de los obligados solidariamente, sin que hubiere estado obligado

a hacerlo con respecto de todos, conforme a la concepción doctrinal antes señalada, la que está corroborada por disposiciones del Código Civil norma supletoria aplicable a la materia laboral... Mazeaud al analizar la solidaridad y hacer la distinción entre solidaridad pasiva perfecta y la obligación in sólidum, deja en claro que una de las consecuencias de ambas es el derecho del acreedor para reclamar la totalidad de la obligación a uno cualquiera de los deudores, y concretamente al referirse a las obligaciones in sólidum, dice: b) Obligaciones in sólidum, cuando varios deudores están obligados cada uno por la totalidad de la deuda, el actor puede reclamar la totalidad -sólidum- de uno cualquiera de los codeudores. Así cada uno de los coautores de un daño responsable delictual o cuasidelictualmente, está obligado a reparación íntegra, porque ha causado todo el daño. También el deudor de alimentos se encuentra obligado in sólidum. El derecho romano conocía ya las obligaciones in sólidum. En derecho francés son de creación jurisprudencial. Producen los llamados efectos principales de la solidaridad, obligación de cada uno de los codeudores por la totalidad, liberación de todos con relación al acreedor por el pago que efectúa uno de ellos. Por el contrario los llamados efectos secundarios no se producen: los codeudores de una obligación in sólidum no se representan mutuamente. En consecuencia, el demandante no estuvo obligado a incluir en su demanda a su empleador, esto es, a quien se beneficiaba con los servicios por él prestados, para que tengan asidero legal las reclamaciones propuestas".

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 37.-
Fallo de Casación:

- 20-II-2001 (Resolución No. 376-2000, Segunda Sala, R.O. 357, 28-VI-2001)
"*SEXTO.- El impugnante estima también que no se ha aplicado correctamente el artículo 37 de Código del Trabajo, que determina que 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, esta normativa nos remite obligatoriamente a estudiar el contrato agregado al proceso, mismo que se titula ?Contrato de Servicios Profesionales?; y, en las cláusulas primera, segunda y tercera, con absoluta claridad se está refiriendo a la calidad de Asesor Técnico General de las Selecciones Nacionales; y en virtud de que el contrato singulariza dicha función y naturaleza contractual, la misma que no fue impugnada en ninguna parte del proceso, por lo que, no existe duda sobre la especifica función de ?Asesor Técnico General...?. Al respecto el Diccionario de la Lengua Española; señala: ?Asesor: Asistir, ayudar a otro. Adj. Que asesora. Dícese del letrado*

a quien por razón de oficio incumbe aconsejar o ilustrar con su dictamen a un Juez lego?. ?Asesorar: Dar consejo o dictamen. Tomar consejo del letrado asesor, o consultar su dictamen. Por ext. Tomar consejo una persona de otra, o ilustrarse con su parecer. En la cláusula quinta se determina que ?la Federación pagará al Asesor Técnico General de las selecciones nacionales, por concepto de honorarios la cantidad de US $. 150.000 anuales, desglosados de la siguiente forma...?. En la misma cláusula en el número 2 se determina un pago mensual de US $. 10.000; y premios acordados. En la cláusula sexta se ha pactado la cobertura de un seguro general que tiene la federación para sus cuerpos técnicos; y, si bien es verdad que en la cláusula séptima se habla de que estará a completa disposición el tiempo que la federación fije como necesario para la adecuada preparación de las selecciones nacionales, sin embargo en la misma cláusula al hablar de las funciones se específica que le corresponde el asesoramiento a los cuerpos técnicos, la formulación de propuestas para elaborar normas de entrenamiento, la participación en la organización y planificación de todo el trabajo, la supervisión permanente de los trabajos técnicos, la selección previa y definitiva, las alineaciones, la dirección de los partidos; y, por fin se ha convenido que los directores técnicos de las selecciones tienen responsabilidad frente al asesor nacional por su trabajo y actividad en preparar a su selección. ?Ellos deben informar constantemente al Asesor Nacional de todo lo que se realice en forma global y en mínimos detalles...?; ?Es responsable directo ante los organismos de la F. E. F. en su campo de asesoramiento?, ?Evaluación periódica de los Cuerpos Técnicos de las Selecciones Nacionales?. Aquella estipulación que consta en la letra b) de la Cláusula Séptima, que el Asesor Técnico Nacional debe utilizar la vestimenta oficial así como la de respetar los logotipos, no significa sino una distinción obvia compatible con las funciones que desempeñó y la costumbre tanto nacional como internacional al respecto. A su vez, en la letra d) de la misma cláusula, se especifica con absoluta claridad que se trata de un contrato civil, por cuanto sus actividades están relacionadas con servicios profesionales. Vale resaltar que si bien este contrato, según consta a fjs. 90 del cuaderno de primera instancia se dice que ?aparece que dicho contrato fue presentado el 20 de abril de 1999, a las 11h20?, y firma el licenciado X. G., Inspector Provincial del Trabajo del Guayas, sin embargo a continuación en el mismo documento consta la certificación de la abogada S. C., Jefe de Inspectores del Trabajo del Guayas, conferida el mismo día 27 de julio de 1999, en que ha entregado la certificación el Inspector ya referido; y, ésta, dice que ?Habiendo revisado los libros del año 1999 hasta la presente fecha no se encuentra suscrito el contrato de trabajo del Eco. profesor D. B. Lo certifico.?, de donde se colige que el registro de tal contrato en la Inspección del Trabajo no reúne los requisitos de validez probatoria; y así se hubiere registrado, por su propia naturaleza de ser un contrato de servicios técnicos de carácter civil, no tenía razón de presentarse en la Inspección del Trabajo. Además con el documento que obra de fjs. 137 del cuaderno de primera instancia conferido por la Sub-Directora de Empleo y Recursos Humanos del Litoral se tiene conocimiento que el señor D. B., no ha realizado trámite alguno de aprobación laboral y carné ocupacional, lo que se corrobora con el certificado que obra de fjs. 138 del cuaderno de primera instancia. Consecuentemente, la labor del accionante ha sido de asesoría, coordinación, control, supervisión, evaluación, esto es tareas de dirección, es decir no se hallaba bajo la subordinación o dependencia de la F. E. F., para el desempeño de sus actividades; y dada su jerarquía contractual, a nombre de la Federación supervisaba, evaluaba y daba directrices a los entrenadores, directivos de clubes, etc., por lo que la actividad del Eco. D. B., se ejecutó obedeciendo a su autonomía y propia decisión, así como a los conocimientos adquiridos durante su larga preparación, y no al influjo de órdenes o instrucciones de quienes no son técnicos y que son extraños a la especialidad. Cierto que

el ejercicio de la actividad presupone el criterio de los ejecutivos de la entidad contratante para la realización de ciertos eventos, pero, éstos se ejecutan en atención a los conocimientos propios de él, de su profesión, de su especialidad y del compromiso contractual de asesoría que tiene el actor...".

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 38.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 94.-
Art. 158.-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 16.-
Art. 45.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.
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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 40.-

Jurisprudencia:
- 25-XI-1980 (G.J. S. XIII, No. 10, p. 2220)
"La incapacidad de una persona por sordomudez, debe probarse de conformidad con lo establecido en el Código de Procedimiento Civil. Además, de acuerdo a lo prescrito en el Art. 39 (40), inciso 2o. del Código Laboral, los motivos de nulidad que afectan a un contrato de trabajo, sólo pueden ser alegados por el trabajador."

Fallo de Casación:
- 21-III-2000 (Res. 101-2000, Segunda Sala, R.O. 59, 17-IV-2000)
"QUINTA.- En relación al recurso interpuesto por S. M., esta Sala concluye lo siguiente: a) Al encontrarse debidamente comprobada la existencia de la relación laboral, así como la del Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre las partes, no es pertinente el argumento dado por el Tribunal de Alzada de que ?no procede el pago de las doce mensualidades reclamadas en la letra ?a? de la demanda, porque el contrato colectivo invocado, fue celebrado contrariando disposiciones legales...?; es decir se está evidenciando la inaplicación de la cláusula décima quinta del Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo, así como los Arts. 40 y 252 (246) (antes 39 y 241) del Código de Trabajo, los mismos que prevén que de existir un motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo, éste sólo podrá ser alegado por el trabajador, constituyéndose por lo tanto en un derecho privativo de éste, de donde se deduce que no puede ser impugnado por el empleador como ocurrió en el caso presente; además dicho contrato colectivo constituía ya una ley para las partes, por lo que no podía ser invalidado por una impugnación; en tal virtud, en aplicación de estas normas sustantivas y de los principios de derecho social, ha lugar el pago de este rubro que la Tercera Sala de la Corte Superior de Guayaquil negó. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 41.- **Responsabilidad solidaria de empleadores.-** (Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 41.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 327.-

Doctrina:
"Esta norma ha querido entenderse en el sentido de que se refiere a todas las personas que forman parte de cualquier asociación o sociedad. No compartimos este criterio y más bien sostenemos que ella es aplicable a toda asociación de hecho o comunidad que por no constituir una persona jurídica distinta a sus integrantes no puede contraer obligaciones ni asumir responsabilidades con los trabajadores y sólo así puede hablarse de dos o más empleadores... ***Julio C. Trujillo, Derecho del Trabajo, Tomo I , pág. 160."***

Fallos de Casación:
- 9-II-1995 (Res. 322-94, R.O. 649, 8-III-1995)
"... a) Consta del pleito y así lo reconocen las partes contendientes que el actor ha prestado sus servicios para una sociedad de facto; esto es, de hecho. Una sociedad de esta índole es de aquellas a las cuales la doctrina jurídica conoce con el nombre de sociedades irregulares; dicho de otra manera, de aquellas en las que han faltado los requisitos de convención escrita, registro y autorización legal para normar su existencia. b) A diferencia de lo que acaece en las sociedades que se constituyen cumpliendo con todas las formalidades legales y a las que comúnmente se designa como personas jurídicas, en las cuales únicamente pueden ser demandados a nombre de ellas sus legítimos personeros, en las sociedades irregulares o de hecho como la que se indica en la especie, los acreedores en este caso el trabajador tiene el derecho de poder enderezar una demanda contra cualquiera de los socios o la totalidad de éstos, indistinta y solidariamente; sin que puedan ser aplicables a ellas los criterios de orden o excusión que precisamente precautelan a los entes jurídicos legalmente constituidos. Por otra parte, resulta inadmisible pretender como lo hacen los demandados ora, que el actor demande a una sociedad, cuyo nombre, denominación o razón social sólo conoce con el apelativo de `CH.?; ora, que no lo haga precisamente contra las personas a las cuales ha prestado de manera directa sus servicios lícitos y personales como ocurre en la especie con los accionados. ..."

- 28-VI-1995 (Res. 235-94, R.O. 754, 7-VIII-1995)
"... La presencia del supuesto nuevo empleador bajo la figura jurídica en los términos de la Ley de Compañías, se detecta fácilmente que fue creada, entre otros motivos, quizá para burlar los derechos de los trabajadores y especialmente del actor, sin conseguirlo definitivamente ya que si bien como argumenta el recurrente el empleador es una nueva, una tercera persona, ajena y distinta de sus integrantes como lo recalca el Código Civil, ..., no sirve para eludir las obligaciones laborales, ya que la Ley en protección de los trabajadores, en armonía con la filosofía social que le alienta, ha instituido no sólo la responsabilidad personal del Art. 35 (36) sino la responsabilidad solidaria patronal concretada en el Art. 40 (41) del Código del Trabajo, en virtud de la cual se establece la sucesión de las obligaciones, sin posibilidad de reserva alguna, por lo cual el empleador posterior, aun en el caso de haberlo, absorbe las del anterior y peor aún, cuando se

mantiene el nexo, cuando no se lo suspende. No sin razón la Constitución Política del Estado para evitar las elusiones, habilidades y acciones con cariz legal que el trabajador no está obligado a conocerlas y más aún si se ha procurado hacerlas que ignore, en perjuicio de sus derechos, estatuye en el literal i) del Art. 31 [Art. 49, literal k)] lo que sigue: `sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio es responsable solidaria del cumplimiento de las leyes sociales, aunque el contrato de trabajo se efectúe por intermediario"... Pero, en el caso hay más: el demandado es socio mayoritario, dueño casi total de la Empresa y aunque aparezca en forma indirecta no puede aprovecharse del esfuerzo del trabajador, burlando los derechos de éste. Verdaderamente la maniobra está visible, en la especie, ya que si trata de suspender el vínculo el accionado, no lo consigue, por lo ya dicho y porque al volverle a afiliar, en la segunda etapa o momento a Ch., lo hace el mismo V. y lo que es más grave con el mismo número de afiliación, bajo la misma clave patronal -que más tarde se la usa también para la salida- en manifiesto acto administrativo y de responsabilidad asumida y solidaria, en el peor de los casos, aunque más tarde afirme que él ya no ejerce cargo de naturaleza comprometida, puesto que es sólo empleado. CUARTA.- Para la sana crítica en el pleito se ha presentado lo que algunos tratadistas denominan la litis consorte pasiva obligatoria; pues los condueños, socios o partícipes de la empresa son responsables de las obligaciones sociales emanadas del vínculo laboral, que no desaparece sino resulta interrumpido, en el cual la dependencia y nexo no desaparece en la práctica, como en el caso entre el actor y demandado..."

- 19-VIII-1999 (Res. 125-99, Tercera Sala, R.O. 283, 23-IX-1999)
"TERCERO.- Después de minucioso estudio de los autos y de las confrontaciones pertinentes, la Sala formula las siguientes observaciones: 1. En los ?Antecedentes? de la demanda afirma el accionante que trabajó como jornalero, ayudante de mayordomo, tractorista y Jefe de cuadrilla, en la hacienda S. L., que actualmente se denomina P. B. y que ese trabajo lo realizó ?bajo las órdenes y dependencia de los diferentes propietarios o representantes de los propietarios de la Hacienda, sucesivamente?; y, desde hace unos dieciocho años aproximadamente, bajo las órdenes y dependencia del señor J.A., Gerente General de la Sociedad ?A.? S.A., última propietaria de la Hacienda...?. Del texto señalado fluye que el demandado J. A., y la persona jurídica Sociedad A., se convirtieron en empleadores del actor, desde dieciocho años antes del 10 de febrero de 1994 (Fecha de presentación de la demanda), esto es, aproximadamente desde 1976; 2. En su contestación a la demanda entre otras cuestiones, el demandado afirma que cualquier vinculación entre el accionante y la empresa que él representa, surge a partir del 23 de octubre de 1985, fecha en la cual se produjo la transferencia de dominio de la hacienda en la que laboraba el accionante, cuyo nombre pasó a ser con posterioridad, el de ?P. B.?; 3. Los juzgadores de instancia en las partes pertinentes de sus correspondientes fallos han señalado, como fundamento de sus respectivas decisiones, que la compañía demandada tiene ?la responsabilidad solidaria patronal concretada en los Arts. 40 (Actual 41) y 170 (Actual 171) del Código del Trabajo, en virtud de la cual se establece la sucesión de las obligaciones sin posibilidad de reserva alguna, por la que el empleador posterior... absorbe las del anterior, ... de donde el demandado asumió las obligaciones patronales para con el trabajador? (Parte final del considerando tercero del fallo de primera instancia); y, ?que la actual propietaria -se refiere a la compañía demandada- asumió las obligaciones de los anteriores dueños? (Parte final del último considerando de la sentencia confirmatoria del Tribunal de Apelación); 4. Para los efectos de precisar mejor esta resolución, conviene formular las reflexiones siguientes: a) El primer inciso

del Art. 40 del Código del Trabajo (Actual 41) dice: ?Responsabilidad solidaria de empleadores.- Cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o copartícipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador.?. La norma citada, es aplicable a las asociaciones de hecho o comunidades que por no constituir una persona jurídica de sus integrantes, no pueden contraer obligaciones ni asumir responsabilidades con los trabajadores. De su texto se infiere sin esfuerzo que su aplicación es posible para el caso de servicios que presta el trabajador, en forma simultánea para dos o más empleadores o personas que se benefician del esfuerzo laboral, al mismo tiempo. En la especie conforme queda señalado con los dos primeros números de este considerando, el trabajador laboró de manera sucesiva, para vanos empleadores, el último de los cuales fue la compañía demandada, por tanto, no es pertinente fundamentar en la disposición en análisis, la responsabilidad solidaria de J.A. y la compañía accionada, conforme lo han hecho el Juez de primera instancia y la Sala de Apelación. En este mismo sentido esta Sala se pronunció en el juicio L.C. S.A. (R.O. No. 186 de mayo 7 de 1999); b) El Art. 170 del Código del Trabajo (Actual 171), señala: ?Obligación del cesionario y derecho del trabajador.- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio, el cesionario o el comprador estarán obligados a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. Los trabajadores tendrán derecho a dar por terminado esos contratos o exigir su cumplimiento?. No aparece en el texto transcrito ninguna responsabilidad solidaria ni obligación análoga para el cesionario o el comprador de la empresa o negocio, en relación con derechos insatisfechos u obligaciones adquiridas por el cedente o vendedor, en relación con los trabajadores. Lo que establece este precepto, básicamente, es que el cesionario o el comprador (vale decir el nuevo empleador) está obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, que es cuestión diferente. En virtud de lo manifestado, el nuevo empleador debe responder por el cumplimiento del contrato de trabajo con sus trabajadores esto es, las obligaciones legales y/o contractuales de su antecesor, pero solo a partir del momento que asume su condición de empleador. En abono al criterio expresado, debe tenerse en consideración que cuando el legislador considera que debe existir solidaridad en situaciones similares, lo dice expresamente como ocurre con el pago de fondo de reserva, regulado en el Art. 198 del Código Laboral; 5. Los instrumentos públicos de fs. 51 y 66 a 83, acreditan que la aseveración del demandado a la que se refiere el número 2 de este considerando, merece credibilidad. De lo manifestado en este considerando se desprende la admisibilidad parcial del recurso de casación interpuesto, por la indebida aplicación de los Arts. 40 (Actual 41) y 170 (Actual 171) del Código del Trabajo; 6. Por lo demás, no se encuentra que se haya producido en la sentencia otras violaciones legales. Por lo manifestado, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la sentencia recurrida y dispone que se excluya la pensión jubilar de la sentencia de segundo nivel..."

- 4-XI-1999 (Res. 286-98, Tercera Sala, R.O. 361, 14-I-2000)

"... SEGUNDA.- El recurrente, en su escrito de censura señala como normas de derecho infringidas, las comprendidas en los Arts. 31, lit. l) (SIC) de la Constitución Política de la República; 5, 7, 38, 40, 41 Núm. 1, 47, 79, 93, 94, 169 y 569 (560) del Código del Trabajo; y, Arts. 117 (113), 119 (115), 123 (119), 211 (207), 278 (274), 280 (276) del Código de Procedimiento Civil; en síntesis, el recurrente sostiene que por contrato de obra cierta consistente en la construcción de una obra en beneficio del Municipio de La Libertad fue contratado por el contratista Arq. X. A., en calidad de maestro constructor,

no habiéndosele pagado el valor de la obra trabajada. Que por la razón señalada, ha presentado esta demanda y que el fallo de segunda instancia ha omitido testimonios presentados como pruebas, así como no ha otorgado el valor legal que corresponde a una hoja membretada en virtud de la cual ha quedado demostrado que el accionante cumplió con los trabajos contratados de aceras, bordillos, cunetas, etc. Realizadas las confrontaciones respectivas y luego de minucioso examen, la Sala observa: 1. En la demanda no se precisa quién es o quiénes son los demandados. En efecto dice el ordinal 2o. de la demanda: ?Los demandados son: arquitecto X. A., por sus propios derechos personales, abogado F. T. y abogado J. M. por la responsabilidad solidaria establecida en los artículos 35 y 40 (actuales 36 y 41) del Código del Trabajo en sus calidades de Presidente del Concejo y Procurador Síndico Municipal del Cantón La Libertad Provincia del Guayas.?. En tanto que en el ordinal 5o., Núm. 2 el actor solicita en la demanda que se cite ?Mediante deprecatorio ante el señor Comisario del Cantón La Libertad, se citará al Muy Ilustre Municipio del Cantón La Libertad, Provincia del Guayas, por la responsabilidad solidaria en las interpuestas personas de sus representantes señores abogado F. T., Presidente del Concejo y señor J. M., Procurador Síndico Municipal.?. Los textos citados provocan una lamentable confusión, imposible de ser solventada por los juzgadores, lo que debió provocar en el Juez de primer nivel el mandato de aclarar la demanda, lo que no se produjo. Como el actor invoca los Arts. 35 y 40 (actuales 36 y 41) del Código del Trabajo en torno a la solidaridad, proceden al respecto las siguientes reflexiones: a) El Art. 36 y la solidaridad que en él se establecen, se vincula con la responsabilidad patrimonial de las personas naturales que tienen el carácter de representantes legales de las personas jurídicas demandadas, para responder por ellas, por el hecho de tener su representación; b) El Art. 41 del Código Laboral es aplicable cuando el trabajador preste sus servicios en forma simultánea en una misma empresa en la que existan condueños, socios o copartícipes en calidad de empleadores; c) Ocurre que según los textos citados de la demanda, el actor habría laborado bajo contrato con el demandado X. A. en algunas obras en beneficio del Municipio de La Libertad, entre las cuales cita una obra cierta realizada en el Club Ballenita del cantón Santa Elena; d) La demanda no deja esclarecido quiénes son los solidarios: X. A. y el Municipio de La Libertad o X. A. con F. T. y J. M. Para el caso de que los supuestos responsables solidarios fueren X. A. y el Municipio no podrían serlo también F. T. ni J. M., ya que no cabe en la lógica jurídica la solidaridad de una persona natural con una persona jurídica, que a su vez lo sería de otra persona natural. De lo expresado puede concluirse que sólo por lo manifestado en este numeral, se debió declarar inepta la demanda; 2. A fs. 3 del cuaderno de primer nivel, el actor presenta un escrito en virtud del cual manifiesta que ?Además de los accionados ya establecidos expreso que amplío la demanda y acción que ha motivado este juicio en contra del arquitecto L. A. a quien demando por sus propios derechos y por la responsabilidad solidaria establecida en los artículos 35 y 40 del Código del Trabajo, a fin de que también sea condenado al pago total de mis reclamaciones formuladas en la demanda ?. La petición en referencia constituye una típica reforma de la demanda lo que se halla expresamente prohibido en la primera parte del Art. 849 (834) del Código de Procedimiento Civil, sin embargo de lo cual el Juez de primera instancia la acepta al trámite incorporando en la providencia inicial, en calidad de demandado, a L. A.; 3. Acierta el Juez de primer nivel en el considerando tercero de su resolución en cuanto a que no se evidencia en el proceso la existencia de vinculación jurídica laboral entre la Municipalidad de La Libertad y el actor, así como en la apreciación que hace respecto de la supuesta relación entre el demandante y el Arq. L. A.; 4. De su parte, la Sala de alzada en su fallo también acierta en su considerando final, al señalar que la acción fue

incoada indebidamente y en forma improcedente, contrariando lo dispuesto en el inc. 2o. del Art. 76 (72) del Código de Procedimiento Civil; 5. Por lo demás la Sala no encuentra violación de precepto jurídico alguno por parte de la Sala de apelación, en el fallo recurrido. Por las consideraciones manifestadas, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, no casa la sentencia y dispone que se esté a lo dispuesto en el fallo recurrido. ..."

- 22-VIII-2001 (Res. 139-2001, Tercera Sala, R.O. 456, 19-XI-2001)
"... SEGUNDO.- En su extenso escrito de interposición del recurso de casación, el recurrente no señala de manera precisa de qué manera se habrían producido las causales en que se funda su impugnación respecto de las normas jurídicas que también de manera vaga menciona en su memorial, lo que dio lugar a que en el auto de calificación emitido por este Tribunal, el 23 de mayo del 2001, a las 10h30 (...), se limita el susodicho recurso, ?únicamente al conocimiento y resolución, en su oportunidad, de la supuesta errónea interpretación del Art. 35, numeral 11 de la Constitución Política del Estado, en razón de que solo en esta parte concurren las circunstancias establecidas en los Arts. 4, 5, 6 y 7 de la Ley de Casación?. En consecuencia, conviene destacar lo que al respecto expresa el autor de la censura en el escrito en que se interpone el recurso: ?Existe Sr. Ministro una deficiente y una errónea aplicación del numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Política del Estado tanto en la sentencia de primera instancia como en la sentencia dictada por V.E. El contrato suscrito entre dos personas jurídicas de ninguna manera Sr. Ministro constituye contrato efectuado por ?intermediarios?, y hago notar a usted que la disposición Constitucional invocada no es aplicable a este especial y particular caso por las siguientes razones; 1.- Porque la vigencia Constitucional comenzó a regir a partir del 10 de agosto de 1998 conforme dispone ella misma, y la contratación entre C. y D.O.S. Publicidad P. Cía. Ltda. viene desde 1990), por lo que en forma indebida e ilegal, en la sentencia se está aplicando la norma constitucional invocada en forma retroactiva, lo cual no está permitido ni en la propia Constitución, y viola además el Código Laboral y normas generales de derecho. Se está confundiendo lamentablemente lo que es un contrato eminentemente comercial entre dos personas jurídicas con un contrato individual de trabajo que tiene características y requisitos también diferentes, con el único objeto de mandar a pagar una inexistente indemnización. Hago notar que ni en la sentencia de primera instancia ni en la sentencia dictada por esa Sala el 11 de marzo del 2001, se hace constar ?el derecho de repetición? violentando la propia disposición constitucional y con una deficiente y errónea interpretación de esta norma, puesto que no es contemplado dicho derecho de repetición en la sentencia. Derecho de Repetición, que debía ser establecido en aplicación al numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Política del Estado. Esta falta de aplicación y errónea aplicación de la ley han sido determinantes para que se ordene el pago de una indemnización inexistente, por un despido y relación laboral también inexistentes?.

TERCERO.- Las confrontaciones que corresponden y la observación minuciosa de las tablas procesales, conducen a este Tribunal, a las siguientes observaciones a efectos de emitir pronunciamiento: 1.- Dice el numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Política del Estado: ?Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición LA PERSONA EN CUYO PROVECHO SE REALICE LA OBRA O SE PRESTE EL SERVICIO SERÁ RESPONSABLE SOLIDARIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES, AUNQUE EL CONTRATO DE TRABAJO SE EFECTÚE POR INTERMEDIARIO,? (Las mayúsculas son de la Sala).

El texto señalado permite, entre otras inferencias, establecer las siguientes: a) Que la persona en cuyo provecho se realice la obra o preste el servicio, vale decir el beneficiario del trabajo o labor, tiene responsabilidad solidaria, esto es, responde in solidum, del cumplimiento delas obligaciones laborales; b) Que dicha responsabilidad es aplicable aún en el caso de que el nexo laboral se hubiere producido por la participación de un intermediario; c) Que el obligado directo, intermediario, contratista, etc., es también responsable de las mismas obligaciones de carácter laboral; y, d) Que cuando el beneficiario del trabajo, en razón de su responsabilidad solidaria satisface el cumplimiento de las obligaciones laborales, está facultado para repetir; 2.- En razón de la forma en que se trabó la litis, y teniendo en cuenta el ámbito que se determina en el escrito que contiene el recurso de casación (cargo de errónea interpretación en la sentencia del Tribunal de apelación, respecto del numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Política del Estado), importa dilucidar dos cuestiones: una, de carácter fundamental, consistente en determinar si la empresa demandada fue o no beneficiaria de la labor o servicio del demandante, y, otra secundaria, que se relaciona con la intermediación. En otras expresiones, de lo que se trata es de responder a dos interrogantes, a saber: ¿Fue la demandada beneficiaria de los servicios del actor?; y, ¿Existió contrato de intermediación?; 3.- Que el Centro de Radio y Televisión C. C.A. (T.) se benefició del trabajo o servicio prestado por el demandante, se evidencia del contenido de las cláusulas segunda y cuarta del denominado ?contrato de prestación de servicios? (...) que dicen: ?SEGUNDA: C. C.A. T. contrata los servicios de P. a fin de que preste asesoría general en asuntos periodísticos, especialmente en la organización y presentación del noticiero denominado ?24 H.? que T. difunde a través de su pantalla. ...CUARTA: P. cumplirá los objetivos determinados en cláusulas anteriores POR INTERMEDIO DEL LICENCIADO D. O., QUIEN SERÁ EL PRESENTADOR Y CONDUCTOR DEL NOTICIERO ?24 H.? (las mayúsculas son de la Sala). Pero aún siendo suficiente la evidencia señalada, también contribuyen a demostrar lo mismo, las excepciones 9 y 10 deducidas por el representante de la accionada en la Audiencia de Conciliación (...); la comunicación de fs. 32 también del mismo cuaderno de primera instancia, suscrita por el Presidente Ejecutivo de C. C.A. (T.), en la que reconoce que al actor se le notificó la terminación del contrato verbalmente; así como también lo demuestran el permiso para vacaciones (...), la acción de personal sobre vacaciones (...), y las copias de comunicaciones no impugnadas, de fs. 69, 70 y 71; y, 4.- Que hubo contrato formal de intermediación, lo acredita todo el contexto del denominado ?contrato de prestación de servicios? que anualmente celebraban la compañía demandada y la compañía D.O.S. Publicidad P. Cía. Ltda. En consecuencia, este Tribunal concluye que en la sentencia de la Sala de alzada, que a su vez ratifica la resolución de la Jueza de primera instancia, no se transgrede en parte alguna, ni por errónea interpretación ni por cualesquiera otra razón, el mandato del numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Política del Estado y que por lo contrario, se aplica con propiedad el precepto constitucional indicado. CUARTO.- En razón de la referencia que hace la empresa impugnante a una supuesta retroactividad en la aplicación del contenido del numeral 11 del Art. 35 de la Constitución Política del Estado, cabe aclarar que el mismo principio y con texto casi idéntico (con la sola variación de dos palabras que no alteran el sentido del texto vigente) consta en nuestra Carta Fundamental desde 1979, en lo que fue en su momento, el lit. j del Art. 31, que en la Codificación de la Constitución, hecha en febrero 13 de 1997, corresponde al lit. K del Art. 49. ...SEXTO.- En razón de la trascendencia de este pronunciamiento dadas las características de la materia litigiosa, la Sala considera necesario resaltar algunos aspectos que son fundamentales, en relación con la aplicación del num. 11 del Art. 35 de la Constitución Política de la República, tales como: a) La

disposición constitucional de la referencia tiende a impedir el abuso de ciertos empleadores que a través del sistema de intermediación o el de contratación simulada, procuran excluirse de las responsabilidades que les asigna la legislación laboral, de naturaleza eminentemente protectora de los trabajadores y convertir al trabajo humano en una mercancía, olvidando que esta última concepción utilitarista repugna a la conciencia social y jurídica de la humanidad, lo que ha motivado expresas manifestaciones de censura, tanto en el tratado de Versalles (1919) como en la Declaración de la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo efectuada en Filadelfia (1944) y en la doctrina social de la Iglesia Católica; b) No es indispensable que se demande tanto al obligado directo como al responsable solidario, para obtener que se aplique la disposición en comentario, puesto que en virtud del principio de la solidaridad pasiva, el acreedor está facultado para exigir la totalidad del crédito o cumplimiento de las obligaciones, a su arbitrio, a todos o a cualquiera de los obligados solidariamente; y, c) Para una mejor aplicación de los principios tutelares que informan a la legislación laboral, es recomendable que jueces y magistrados al momento de pronunciarse en los correspondientes procesos que se vinculan con la intervención de terceros o que se relacionen con documentos que tiendan a disfrazar la naturaleza laboral de quienes contratan, obren o procedan con el rigor que corresponde para encontrar la verdad y declararla, en cumplimiento de su sagrada misión de impartir justicia. Por las consideraciones anotadas, la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desestima el recurso de casación deducido por C. C.A. (T.). ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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. (Sustituido por el Art. 1, num. 1 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006) Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

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

5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando

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

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

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

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

7. (Sustituido por el num. 1 del Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro 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. (Agregado por la Disposición Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 175-S, 05-II-2018).- Conceder a las trabajadoras víctimas de violencia de género, el tiempo necesario para tramitar y acceder a las medidas administrativas o judiciales dictadas por autoridad competente, el mismo que no afectará su derecho a recibir su remuneración completa, ni sus vacaciones.

Nota:
Conservamos la numeración de este artículo, aún cuando no guarda correspondencia con el orden secuencial, por fidelidad a la publicación del Registro Oficial.

10. Respetar las asociaciones de trabajadores;

11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones

de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

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

12. Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

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

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

Cuando el trabajador se separare definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;

16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

18. Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;

19. Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;

20. Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;

21. Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;

22. Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;

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

24. La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";

25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

Notas:

- *Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.*

26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

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

29. Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

30. Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

31. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

32. Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

33. (Sustituido por el Art. 1, num. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006; y, reformado por el num. 2 del Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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.

Nota:
El Mandato Constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008) elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador.

La 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; y,

35. (Agregado por el Art. 1, num. 3 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006) 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.

Nota:
La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 223, 7-III-2006 corrige el error deslizado en la publicación de la Ley 2006-28 (R.O. 198, 30-I-2006) que mandó a sustituir este numeral cuando en realidad lo estaba agregando.

36.- (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación, hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 42.-

Código Civil:
Art. 22.-

Ley de Amparo Laboral para la Mujer:
Art. 4.-

Numeral 1:
Fallo de Casación:
- 26-III-1998 (Res. 221-97, Primera Sala, R.O. 326, 27-V-1998)
"c) Por último, carece de asidero lógico y jurídico la afirmación de que no habiendo situado el Ministerio de Finanzas los fondos para el pago de los haberes a que tiene derecho el actor, el IESS, nada debe al declarante; pues, contra este criterio peregrino replica el Art. 42 numeral 1ero. de la actual codificación del ordenamiento legal que

señala como la primera obligación del empleador, la de ?pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código?. Más aún, y para cerrar este criterio es obvio, que corresponde al Instituto demandado cumplir prioritaria e inexorablemente sus obligaciones de empleador buscando y obteniendo presupuestariamente para ello los medios económicos respectivos y no pretender excusarse en el hecho de que nada debe por no habérsele situado por parte del Ministerio de Finanzas y Crédito Público los dineros correspondientes."

Numeral 3:
Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 6.-
Art. 8.-
Art. 9.-
Art. 10.-
Art. 16.-
Art. 17.-
Art. 19.-
Art. 21.-
Art. 45.-

Numeral 25:
Jurisprudencia:
- 13-VI-1974 (G.J. S. XII, No. 6, p 1180)
"De dicha disposición (Art. 41, numeral 25) aparece los siguientes requisitos: 1) que existe una función y un funcionario titular de ella; 2) que este funcionario o trabajador, conservando la calidad de tal, se encuentra en el caso de no poder atender a sus respectivas funciones; 3) que mientras subsista esta situación del trabajador titular, sea necesario reemplazarlo por otro; 4) que el reemplazante actúe mientras dure la ausencia del reemplazado."

Numeral 29:
Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 421, 28-I-1983)
"Resuelve: Que el empleador está obligado a cancelar en dinero el valor de la ropa de trabajo si no hubiere cumplido con la obligación que le impone el Art. 41(42) No. 29 del Código del Trabajo, mientras dure la relación laboral."

Resolución Tribunal de Garantías Constitucionales:
(R.O. 713, 26-VI-1991)
"Resuelve: Suspender, parcialmente, por inconstitucionalidad de fondo, la resolución tomada por la Corte Suprema de Justicia, el 18 de mayo de 1982 y publicada en Registro Oficial No. 421, de 28 de enero de 1983, en la parte de la frase que dice: "mientras dure la relación laboral".

Fallo de Casación:
- 18-IV-1995 (Expediente No. 245-95, R.O. 713, 9-VI-1995)
"...las dudas, interpretaciones varias y contradictorias que se dieron sobre el contenido del Art. 41 (42) del Código del Trabajo sobre el pago de uniformes no proporcionados oportunamente, ellas terminaron, hasta que la Ley diga otra cosa, con la Resolución que

con el carácter de obligatoria adoptó la Corte Suprema de Justicia y que fuera publicada, como bien lo recuerda el Tribunal de Alzada en el Registro Oficial No. 421 del 29 de enero de 1983, según la cual debe compensarse en numerario al trabajador, cuando no se le ha provisto de uniforme. ..."

- 2-IX-98 (Res. 195-1997, Segunda Sala, R.O. 51, 21-X-1998)
"...4).- Se niega la reclamación por ropa de trabajo, por su condición de subgerente, este derecho más bien es de los obreros, aquellos que por su función o labor ponen en riesgo sus vestidos. ..."

Numeral 30:
Código Civil:
Art. 22.-
Art. 23.-

Jurisprudencia:
- 14-XII-1976 (G.J. S. XII, No. 14, p. 3133)
"El IESS no ha sido parte en esta causa ni la sentencia se refiere a otros derechos que los que expresamente se declaran en favor de la actora, para que sean satisfechos por la demandada y que , naturalmente, son distintos a los que pudieran reclamarse por intervención del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Por esta misma circunstancia, la prescripción a que se refiere el decimosegundo de los considerandos del fallo, ha de entenderse que comprende solamente a los reclamos que allí se indican y en los términos señalados, sin que pueda hacerse extensivo este pronunciamiento al fondo de reserva, por los motivos enunciados en el décimo de los considerandos del fallo, ni a otros posibles derechos cuya recaudación es de competencia privativa del IESS de conformidad a sus propias normas y las generales que fueran aplicables."

- 18-V-1977 (G.J. S. XII, No. 15, p. 3396)
"Siendo como ha sido el actor afiliado al Seguro Social Obligatorio, todo lo relacionado al cumplimiento de obligaciones patronales correspondientes a dicha afiliación, es al IESS a quien debe presentarse las reclamaciones respectivas, puesto que esta entidad tiene al efecto competencia privativa sobre la materia. Por tanto, el reclamo consignado en el rubro g) de la demanda no puede ser conocido por la Sala."

Numeral 31:
Estatuto Codificado del IESS:
Art. 58.-

Numeral 33:
Constitución de la República del Ecuador:
Art. 46, nums. 4 y 5.-
Art. 47.-
Art. 48.-

Resolución C.D. 241 del Consejo Directivo del IESS:
Art. 1.-

Numeral 34
Ley de Amparo Laboral de la Mujer:

Art. 1.-
Art. 4.-
Art. 5.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 43.- Derechos de los trabajadores llamados al servicio militar obligatorio.- Cuando los trabajadores ecuatorianos fueren llamados al servicio en filas, por las causales determinadas en la Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales, las personas jurídicas de derecho público, las de derecho privado con finalidad social o pública y los empleadores en general, están obligados:

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

2. A recibir al trabajador en el mismo cargo u ocupación que tenía al momento de ser llamado al servicio, siempre que se presentare dentro de los treinta días siguientes al de su licenciamiento;

3. A pagarle el sueldo o salario, en la siguiente proporción:

Durante el primer mes de ausencia al trabajo, el ciento por ciento.

Durante el segundo mes de ausencia al trabajo, el cincuenta por ciento.

Durante el tercer mes de ausencia al trabajo, el veinticinco por ciento.

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

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

Los empleadores que no dieren cumplimiento a lo prescrito en este artículo, serán sancionados con prisión de treinta a noventa días o multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, sin perjuicio de los derechos de los perjudicados a reclamar las indemnizaciones que por la ley les corresponda.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 43.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 161.-

Absolución de Consulta:
(Dirección General del Trabajo, Oficio No. DGT-239, 10-III-95)
"I.- De conformidad con la Resolución General y Única emitida por esta Autoridad, ..., relativa a la manera de aplicación del Art. 42 (43) del Código del Trabajo, se deduce que para el pago porcentual al cual se refiere el indicado artículo, debe considerarse el sueldo o salario completo, igual al que estaba percibiendo hasta antes de su alistamiento, esto es, el sueldo o salario mínimo general, sectorial o básico, más la compensación por el incremento del costo de vida, la bonificación complementaria, las remuneraciones adicionales (décimos) y otros ingresos o beneficios contractuales."

Ley de Servicio Militar Obligatorio en las Fuerzas Armadas Nacionales:
Art. 80.-
Art. 81.-
Art. 83.-
Art. 89, lit. c.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador:

a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;

b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;

c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;

d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;

e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura;

g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores;

h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores;

i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo;

j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;

k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y,

l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso.

m) (Agregado por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- El cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 44.-

Acuerdo No. 00398:
Art. 1.-
Art. 3.-
Art. 4.-
Art. 5.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;

g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;

i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y,

j) Las demás establecidas en este Código.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 45.-

Literal h:
Código Penal:
Art. 361.-

Ley de Propiedad Intelectual:
Art. 16, inc. 1.-
Art. 47.-
Art. 129.-
Art. 319.-
Art. 320.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

j) (Agregado por el Art. 7 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- El cometimiento actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico hacia una persona subordinada en la empresa.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 46.-

Acuerdo No. MDT-2017-0082:
Acuerdo No. MDT-2017-0082

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. (...).- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tengacomo resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado

por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial.

Las conductas que se denuncien como Acoso laboral serán valoradas por la autoridad de trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. La autoridad competente apreciará las circunstancias de acuerdo a la capacidad de estas de someter a un trabajador a presión para provocar su marginación, renuncia o abandono de su puesto de trabajo.

Capítulo V
DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DE LAS VACACIONES

Parágrafo 1ro.
DE LAS JORNADAS Y DESCANSOS
Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 47.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 383.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 25.-

Ley de Pasantías en el Sector Empresarial:
Art. 6.-

Jurisprudencia:
- 18-III-1988 (Prontuario 1, p. 192)

"El accionante cuando realizó su trabajo en los casinos del Hotel ... lo hizo en el local que para el efecto tiene dicha dependencia, esto es, en el subsuelo, tanto más que en la inspección ocular del sitio referido el juez manifiesta: ?... el actor pudo comprobar que dicha dependencia tanto en lo que se refiere al casino, como a las oficinas del Hotel ... se encuentran en la planta baja y en el subsuelo...? lo que en aplicación de lo dispuesto en el último inciso del Art. 46 (47) del Código del Trabajo es considerado como trabajo en subsuelo".

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 47.1.- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.
Art. 47.2.- **Jornada prolongada de trabajo.-** (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).- Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.
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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 48.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 84.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 49.-

Jurisprudencia:
- 30-VI-83 (G.J. S. XIV, No. 3, p. 578)
"No se puede ordenar el pago del recargo que reclama el accionante por haber trabajado por las noches por cuanto la remuneración que ha venido percibiendo es mayor que el salario mínimo y seguramente en dicho salario se ha considerado el porcentaje de aumento por el trabajo nocturno."

- 25-IX-90 (Prontuario 3, p. 210)
"Conforme lo dispuesto en el Art. 46 (47) del Código del Trabajo la jornada de labor regulada en dicho código es la máxima, lo que significa que es legalmente posible pactar una jornada diaria de trabajo por un número inferior a ocho horas como ha ocurrido en el caso que nos ocupa. El recargo a que se refiere el Art. 48 (49) del Código obrero, no se relaciona con el número de horas de trabajo de la jornada diaria sino con las horas del día o de la noche en que se presta el servicio, haciendo surgir el derecho al recargo, de la circunstancia de que la labor se desenvuelve entre las 7 (19h:00) de la noche de un día y las 6 (6h:00) de la mañana del día siguiente. Como en el presente caso se ha evidenciado que el demandante trabajó en jornadas nocturnas, es procedente el pago de recargos que se formulan en el numeral 8 de la demanda."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 50.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 25.-
Disposición General Cuarta.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 383.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 52.-

Código del Trabajo:
Art. 55, num. 4.-

Ley de Régimen de Maquila:
Art. 50.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 53.-

Jurisprudencia:
- 3-V-1974 (G.J. S. XII, No. 5, p. 968)
"Si bien es un derecho de todo trabajador, el de la semana integral, que quiere decir, descanso semanal pagado, no a todos los tipos de trabajo se les ha reglamentado este derecho, solamente se ha comprendido a los trabajadores a sueldo, a jornal, a destajo y a domicilio. No están regulados ni previstos los casos asaz disímiles a los expuestos que trae el caso del trabajador cuya remuneración es solamente en participación."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 54.-

Código del Trabajo:
Art. 80.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

3. En el trabajo a destajo se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutadas durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad en un cincuenta por ciento o en un ciento por ciento, respectivamente, de acuerdo con la regla anterior. Para calcular este recargo, se tomará como base el valor de la unidad de la obra realizada durante el trabajo diurno; y,

4. El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo.

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 55.-

Absolución de consultas:
(Ministerio del Trabajo, Consultas 995-92 y 485-93, pp. 69)
"El valor de la hora de trabajo se establece dividiendo el sueldo para 160 horas de labor mensual. A este resultado se hará el recargo del 50% o del 100%, según el caso. Si las horas suplementarias tuvieren lugar hasta las 24 horas ..., el recargo será de un 50%; pero si tuvieren lugar entre las 24 horas y las 6 horas, se pagarán con un 100% de recargo; como lo prescribe el Art. 54 del Código del Trabajo vigente."

"Deberá considerarse para el cálculo de horas extras, únicamente el sueldo básico que percibe el trabajador, sin que se tome en cuenta los demás ingresos adicionales que conforman la remuneración del trabajador."

Fallos de Casación:
- 30-III-1995 (Res. 452-94, R.O. 693, 11-V-1995)
"...Al respecto, y luego del examen en mención, esta Sala de lo social y Laboral ha arribado a la conclusión de que la actora ha justificado conforme a derecho haber laborado para su empleadora en turnos rotativos que obviamente excedían a las horas normales de trabajo.... está acreditado de autos que la demandante efectivamente laboró para su ex-empleador las horas suplementarias y extraordinarias cuya solución reclama..."

- 5-V-2000 (Res. 38-2000, Tercera Sala, R.O. 131, 31-VII-2000)
"TERCERO.- ...4.- En la letra d) del considerando 6o. de la sentencia se reconoce el pago de horas suplementarias de trabajo, pero nada se dice respecto del pago de horas extraordinarias de labor, a las que también se refiere el Art. 55 del Código del Trabajo y que en el caso sub júdice, proceden, no sólo por los mismos argumentos que exhibe la Sala de Apelación para reconocer a favor del actor el pago de las primeras, sino además, porque consta en el proceso el pliego de las preguntas que le formuló el actor para que el demandado las absuelva (...), en confesión judicial (...) y éste al responder las preguntas 9, 12 y 14 admite que el actor también trabajaba en días de descanso obligatorio, como cuando en la respuesta a la pregunta 9 dice: `... por ejemplo salían el domingo a Guayaquil y llegaban más o menos a las 11 de la noche ...?, en la respuesta a la pregunta 12, cuando manifiesta: `... y no eran los sábados, sino el día que correspondía...? , mientras que al responder a la pregunta 14, constreñida a que indique en qué día de la semana se cargaba el vehículo que conducía el señor P. C., responde: `ya está indicado?, confirmando el trabajo del actor en los días de descanso obligatorio.

Para determinar estos días y jornadas de labor se tendrá en cuenta el instrumento que obra a fs. 354 de los autos y los que obran de fs. 147 a 353, generados en la asociación `Juan Montalvo? de transporte de ganado mayor y menor, en los que constan bajo el concepto `Orden de salida? el nombre del demandado o de su cónyuge y la fecha de tal orden, debiéndose, en consecuencia, pagar los días de descanso obligatorio que se hubieren laborado con los recargos establecidos en el Art. 55 del Código del Trabajo, aclarándose que los testimonios producidos por el actor para acreditar estos hechos, de R. S. (...) y N. Q. (...), resultan ineficaces, por referenciales y carentes de credibilidad. CUARTO.- En la sentencia expedida por la Sala de Apelación existe falta de aplicación de lo dispuesto en los Arts. 117 (113) y 118 (114) del Código de Procedimiento Civil en relación con lo dispuesto en el numeral 1 del Art. 42 del Código del Trabajo, así como aplicación indebida y errónea interpretación de los Arts. 55 y 590 (593) del Código del Trabajo. Sobre la base de las consideraciones expuestas, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, al desechar el recurso de casación interpuesto por el demandado, acepta parcialmente el interpuesto por el actor, y al hacerlo, casa parcialmente la sentencia recurrida, disponiendo que el demandado pague al actor las remuneraciones adicionales en la forma indicada en el numeral 3 del considerando 3o. y las horas extraordinarias de labor a que se refiere el numeral 4o. del mismo considerando de esta sentencia, debiendo aplicarse en lo demás la sentencia dictada por la Sala de Apelación, que se reforma en los términos señalados. ..."

Amparo Constitucional:
- 20-III-2002 (Caso No. 1000-2001-RA, R.O. 550, 8-IV-2002)
"ANTECEDENTES: El señor G. T., Secretario General y Representante Legal de los Trabajadores de la Refinería de Esmeraldas; H. V., miembro de la Directiva; M. Q., miembro del Sindicato; P. B. y V. V, Primer Vocal Subdistrital de C., comparecen ante el Juez Civil de Esmeraldas y, fundamentados en los artículos 23, 15, 18, 272, 273 y 95 de la Constitución y 46 y siguientes de la Ley del Control Constitucional, deducen acción de amparo constitucional contra el señor ingeniero R. M., Vicepresidente de Petroindustrial.

Señalan que quienes son trabajadores del Distrito de Esmeraldas de Petroindustrial, aglutinado en el Sindicato de los Trabajadores de Petroindustrial del Distrito Esmeraldas, han sido víctimas de procedimientos inconstitucionales, de abierto despojo a sus remuneraciones, en razón de negarles el pago completo de las horas extras ya laboradas. Que, luego de pagarse al Secretario General del Sindicato, en acatamiento de una sentencia judicial y de un pronunciamiento expreso, constitucional y jurídico de la Unidad Legal de Petroindustrial, dirigido al Vicepresidente de Petroindustrial, este funcionario, en decisión administrativa de 18 de junio del 2001, constante del oficio 3504-PIN-UL-2001, ordena que el cálculo de horas suplementarias y/o extraordinarias se lo haga con el denominador de 240 horas al mes. Manifiestan que esta disposición violenta el artículo 35 número 7 de la Constitución que señala que la remuneración del trabajo será inembargable y transgrede la garantía determinada en el número 17 del mismo artículo que prohíbe el trabajo gratuito, pues por esta decisión se ha pagado las horas extras calculando indebidamente y aplicando en forma maliciosa el valor de dicho trabajo, ya que se divide la mensualidad para 240 horas de labor en vez de hacerlo en base a la apreciación legal que determina que en el mes existen 4 semanas y que cada semana laboral dispone de 40 horas de labor, situación que da un total de 160 horas al mes, fórmula de cálculo sobre la que además han existido expresos pronunciamientos del

Ministerio del Trabajo así como de fallos de varios juzgados de la República. Expresan que esta situación les ocasiona daño grave e inminente, a lo que añaden que la disposición contenida en el artículo 38 de la Ley de Modernización determina en forma imperativa que no se exigirá como requisito previo para iniciar cualquier acción contra el Estado y demás entidades del sector público el agotamiento o reclamo en la vía administrativa, derecho que será facultativo del administrado.

El demandado contesta la demanda alegando improcedencia de la acción. Que la ley laboral, en relación al pago de horas extras presenta tres posibilidades de interpretación y con una de ellas su representada ha venido actuando, por lo que no existe violación a la Ley. En todo caso, existiendo una relación laboral, lo procedente es que el camino a seguirse en la sustanciación, conocimiento y análisis de la aplicación de las horas extras es el juez de trabajo. Por otra parte, nadie puede ser juzgado dos veces por el mismo hecho, en el presente caso se ha acompañado a la demanda la sentencia del Juez Segundo del Trabajo, sobre este mismo caso. ...

Considerando: ...

Que, el artículo 18 de la Constitución dispone que ?En materia de derechos y garantías constitucionales se estará a la interpretación que más favorezca a su efectiva vigencia?, en concordancia con lo cual el artículo 7 del Código del Trabajo preceptúa que ?En caso de dudas el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores?. En este sentido se han pronunciado varios jueces, como en el caso publicado en la Gaceta Judicial S. XIII, No. 10, p. 2184: ?El principio de interpretación de las leyes, en el sentido más favorable para los trabajadores, alcanza una novísima dimensión en la Carta Política aprobada en 1978 y publicada en el Registro Oficial No. 800, pues no sólo las leyes laborales sino el contrato mismo de trabajo individual o colectivo, si adolecieren de obscuridad, se aplicarán en cuanto puedan favorecer de mejor modo al trabajador, lo cual constituye inequívoca decisión del Legislador en orden a procurar un margen más amplio de defensa y una tuición jurídica mucho más firme para el trabajador en el contrato de prestación de sus servicios personales?. El demandado alega haber optado por una de las interpretaciones que ofrece la nominativa legal, es decir, calcular el valor de la hora de trabajo dividiendo el salario para 240 y no para 160, interpretación que evidentemente no es la que más favorece a los trabajadores;

Que, en relación al cálculo para el pago de horas extraordinarias y suplementarias, la interpretación que va imponiéndose tanto en los jueces como en las autoridades del trabajo, es aquella que determina tal liquidación en base de dividir el sueldo para 160 horas que son las que labora un trabajador en el mes, tal es el caso del juicio 007-2000, presentado por uno de los trabajadores de Petroindustrial y Secretario General del Sindicato, en que ordena el pago en base al cálculo de 160 horas mensuales (conforme consta de la copia notarizada, a fojas 2-5). Por otra parte, el Director General del Trabajo ha absuelto varias consultas en igual sentido y una de ellas es precisamente la presentada por Petroindustrial, con el trámite 935286 que en comunicación de 28 de julio de 1993, cuya copia consta a fojas 7, señala: ?Por lo antes indicado, tenemos que: El valor de la hora de trabajo se establece dividiendo el sueldo para 160 horas de labor mensual. A este resultado se hará el recargo del 50% o del 100% según el caso?;

Que, según el Código del Trabajo se determina que la jornada de trabajo ordinaria es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, de tal manera que durante un mes de labor el trabajador cumple 160 horas ordinarias de trabajo, base de la cual se tiene que tomar en cuenta para proceder al cálculo de horas suplementarias y extraordinarias;

Que, el criterio jurídico del correspondiente Departamento de Petroindustrial se orienta a acatar la resolución judicial recaída en el juicio 007-2000, solicitando la extensión de tal beneficio a todos los trabajadores que se encuentran en iguales condiciones, en aplicación de la cláusula contractual de extensión de beneficios, conforme se desprende del memorando 405-PIN-UL-2001 que obra a fojas 6 del proceso. Es decir, para el caso concreto de Petroindustrial, las autoridades pertinentes y el propio Departamento Jurídico de esta entidad, adoptan la misma interpretación, razón por la cual resulta incomprensible la decisión del Vicepresidente de Petroindustrial de ordenar el pago de horas suplementarias y/o extraordinarias con el denominador de 240 horas al mes, inobservando la obligación constitucional de aplicar las normas en el sentido más favorable al trabajador, razón por la que, siendo arbitraria, se califica de ilegítima tal decisión, contenida en el oficio 3504-PIN-UKL-2001, materia de la presente acción;

Que, consta del proceso la orden de pago No. 420-RIE-2001 a favor de G. T. relativa a ?Reliquidación de horas extras, de acuerdo a sentencia del Juez Segundo del Trabajo de Esmeraldas, correspondiente a los años 98, 99 y 2000?, respecto a la cual, la orden contenida en el oficio de la referencia, contiene una evidente desigualdad para todos los demás trabajadores que se encuentran en igual condición, por haber laborado horas suplementarias y/o extraordinarias, lesionando así el derecho constitucional a la igualdad. Por otra parte, la decisión del Vicepresidente de Petroindustrial lesiona el derecho de los trabajadores, consagrado constitucionalmente, a la inembargabilidad de las remuneraciones entendida también como la prohibición de efectuar retenciones arbitrarias de las remuneraciones de los trabajadores;

Que, el artículo 35 de la Constitución considera al trabajo como derecho y deber social que goza de la protección del Estado, dispone que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia; es precisamente la falta de observación a este precepto constitucional la que se contiene en la decisión materia de la presente acción, la que, a la vez causa daño grave a los trabajadores en tanto se desconoce y disminuye la remuneración justa que deben percibir, cuando se ordena un cálculo diminuto para el pago de su labor en jornadas suplementarias o extraordinarias; que, por su naturaleza, demandan mayor desgaste de energía y por lo mismo su recuperación exige mayores ingresos que deben estar reflejados en la remuneración correspondiente a tales horas, en relación directa a las horas ordinarias de trabajo; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

Resuelve:
1. Revocar la resolución del inferior; y, en consecuencia, conceder el amparo solicitado como medida cautelar, disponiendo la suspensión de los efectos de la orden contenida en el Oficio No. 3504-PIN-UL-2001, materia de la presente acción. ..."

Jurisprudencia:
- 22-II-1978 (G.J. S. XIII, No. 2, p. 345)
"Tampoco procede el pago de horas suplementarias y extraordinarias, dada la modalidad del trabajo desempeñado por el actor, consistente en la recaudación de valores adeudados a la empresa, por los que se le pagaba un tanto por ciento; era por tanto de su incumbencia laborar o no en horas suplementarias y extraordinarias, pues si lo hacía le reportaba mayor beneficio económico, ya que su remuneración, fundamentalmente, estaba supeditada al número de cobranzas realizadas."

- 19-VI-1984 (G.J. S. XIV, No. 6, p. 1335)
"El orden natural de las cosas no permite aceptar que alguien durante dos años y medio, todos los días sin faltar uno solo haya trabajado durante trece horas diarias. Un mínimo sentido lógico obliga a entender lo ocurrido. El movimiento de las empresas, el ritmo de viajes y lo que se ve, con sentido obvio en oficinas de esta clase, es que se las atiende a determinadas horas y en determinados momentos, pero de ninguna manera ininterrumpidamente. Por lo mismo carece de base y justificación fehaciente el reclamo aplicando el recto criterio judicial."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 56.-

Código del Trabajo:
Art. 52 num. 1.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 58.-

Fallos de Casación:
- 26-IV-1995 (Res. 403-94, R.O. 709, 5-VI-1995)
"... En otro orden, así mismo el fallo de instancia ha resuelto negar el pago de jornadas extraordinarias, lo cual tiene su fundamento en que la actora cumplió funciones de administradora del almacén de propiedad del demandado con derecho a porcentaje, de lo que se concluye que en primer lugar, mientras más trabajaba más porcentaje recibía y en segundo lugar, era una trabajadora de confianza, por tanto el reclamo de jornadas extras devienen sin base..."

- 28-I-1998 (Res. 18-97, R.O. 292, 7-IV-1998)
" ... B) Respecto del contrato de trabajo que obra de fs. 91 del cuaderno de primera instancia, cabe anotar que, según lo dispuesto por el Art. 57 de la anterior codificación, correspondiente al actual Art. 58 el contrato de guardián o portero residente, para que surta todos los efectos jurídicos y entre ellos el referente a la exoneración del pago de horas suplementarias y extraordinarias, debe necesariamente y en forma obligatoria, celebrarse por escrito e inscribirse ante la autoridad competente, como disponen los Arts. 19, 39 y 57 de la codificación anterior, correspondientes a los actuales 20, 40 y 58 ."

- 12-X-1999 (Res. 325-99, R.O. 326, 25-XI-1999)
"... SEGUNDO.- El demandante afirmó que prestó sus servicios en calidad de guardián desde las 06h00 a las 24h00 de lunes a domingo de una manera ininterrumpida; y, en los ordinales 15 y 16 del escrito inicial, reclama: "Horas Suplementarias por todo el tiempo laborado...Recargo del 100% por trabajar Sábados, Domingo y Feriado de descanso obligatorio...".- Al efecto, el recurrente con las testimoniales rendidas por T.G. y J.T....; confesión judicial del demandado...; y, al no existir contrato escrito en los términos de la excepción puntualizada en el Art. 58 del Código del Trabajo, ha acreditado su trabajo en horas suplementarias y extraordinarias.- Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta la impugnación formulada, disponiéndose que los demandados paguen al actor, además, los valores por horas suplementarias y extraordinarias en la forma dispuesta por el Juez de primer nivel..."

- 29-II-2000 (Res. 390-99, Segunda Sala, R.O. 60, 18-IV-2000)
"... SEGUNDO.- La confrontación de lo que sostiene el recurrente en su escrito de interposición del recurso y el estudio del proceso, permite las siguientes observaciones: a) La esencia del recurso, tanto por las citas legales, cuanto por el desarrollo del escrito,

se circunscribe a reclamar el pago de horas extraordinarias y suplementarias de labor, que han sido negadas en el fallo de la Cuarta Sala de la Corte Superior de Cuenca, que confirma la sentencia de primer nivel. b) El demandante, en las citas de las normas jurídicas que, a su juicio han sido violadas, hace hincapié en el alcance de lo que dispone el artículo 58 del Código Laboral, en relación con las funciones de guardianes o porteros residentes, impugnando el contrato escrito que aparece a fojas 12 del proceso, por cuanto no se encuentra celebrado ante autoridad competente, como lo ordena dicha disposición legal. Argumenta el casacionista que este contrato es nulo, invocando la norma del artículo 10 del Código Civil, y 40 del Código del Trabajo. c) Cabe anotar que el accionante, en su demanda, no puntualiza, como era su obligación, la función o cargo que desempeñaba, ni su horario de labor, lo cual resulta extraño. TERCERO.- Dadas las características y limitaciones que tiene el recurso de casación, corresponde a la Sala establecer si, en efecto, como afirma el recurrente, el Tribunal de Alzada ha aplicado erróneamente la disposición del artículo 58 del Código Laboral, al haberle conferido valor legal, no obstante que no cumple con las formalidades que dicha norma exige, el contrato de trabajo que aparece de fojas 12 del proceso. Al efecto, conviene precisar que el artículo 58 ya indicado, puntualiza los requisitos de los contratos de guardianes y porteros residentes, determinando que éstos deben ser celebrados por escrito, ante autoridad competente estableciendo los particulares requerimientos y naturaleza de las labores. A su vez el artículo 20 del propio cuerpo de leyes, exige el registro de tal instrumento que debe realizarse dentro de los 30 días siguientes a su suscripción. No hay duda que el demandante, en su propia confesión sostiene que desempeñó las funciones de conserje lo cual también afirman sus testigos; aún cuando, con malicia pretende el actor desconocer la firma que consta en el contrato de trabajo impugnado, de cuya autenticidad da cuenta el perito grafólogo, lo cual hace patente que puede haber cometido perjurio. La verdad es que el accionante no actúa con seriedad en el desarrollo del juicio. La prueba evacuada demuestra que el actor ejerció la función de conserje residiendo en el propio lugar de actividades. No hay prueba suficiente respecto de horas suplementarias, pero sí son aceptables respecto de que se hallaba bajo la dependencia de la comunidad religiosa los sábados, domingos y días festivos. CUARTO.- Aparece de autos que el demandante tenía su domicilio en el propio lugar de trabajo. Aún cuando no hay mucha claridad en el proceso, ya sea por los términos del contrato de fojas 12, ya también por su calidad de inquilino según el mismo asevera debía permanecer en el inmueble del propio convento, asiento de sus actividades y de su familia. Debe recordarse que el conserje tenía obligaciones familiares dedicando parte de su tiempo a alimentación, descanso, etc.; esta situación, sumada a la modalidad de claustro que tiene el convenio y la falta de credibilidad, en las aseveraciones que hacen los testigos, por falta de coherencia con la razón de sus dichos, las repreguntas y sus respuestas, llevan al juzgador a una falta de convicción sobre las horas suplementarias que se dice se han desarrollado. QUINTO.- Haciendo uso lo que disponen los artículos 119 (115) del Código de Procedimiento Civil y 590 (593) del Código del Trabajo, esta Sala estima que el demandante tiene derecho al pago de trabajos extraordinarios, así: 8 horas los días sábados, domingos y festivos, por horas extraordinarias, con los recargos que determina el Art. 55 numeral 4 del Código Laboral, por todo el tiempo de servicios, deduciéndose los 15 días anuales de vacaciones, todo lo cual se liquidará pericialmente. Esto, aparte de la indemnización reconocida por la Sala de Alzada, que se encuentra ejecutoriada. Todas las indemnizaciones sin intereses, porque no se encuentran determinados en la remuneración (enumeración) taxativa que hace el artículo 611 (614) del Código Laboral. Por las consideraciones anotadas, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la

sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Cuenca, en los términos que constan en el considerando quinto de este fallo. ..."

Jurisprudencia:
- 29-VIII-1975 (G.J. S. XII, No. 11, p. 2295)
"Dada la naturaleza del cargo de conserje encargado del cuidado, mantenimiento y limpieza de los servicios higiénicos, se estima que entre las partes se convenía y aceptaba cuál debía ser la actividad a realizar la actora, sin que se trate de un trabajo de fábrica o de oficina sujeto al horario de las 8 horas que como jornada máxima establece la ley; por lo tanto y siendo un servicio permanente en que el Municipio prestaba a la ciudad con el funcionamiento de dichos servicios; no cabe hablarse de jornadas extras de labor, como no cabe admitirse que la actora tenía como única función la de abrir el local a las 8 de la mañana y cerrarlo a las 7 de la noche; pues no es dable que esos servicios hayan quedado abandonados en el lapso comprendido entre dichas horas."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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:

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;

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;

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;

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,

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 60.-

Código del Trabajo:
Art. 55.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 61.- **Cómputo de trabajo efectivo.**- Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.
Art. 62.- **Trabajo en días y horas de descanso obligatorio.-** En los días y horas de descanso obligatorio el empleador no podrá exigir al trabajador labor alguna, ni aun por concepto de trabajo a destajo, exceptuándose los casos contemplados en el artículo 52 de este Código.
Art. 63.- **Exhibición de horarios de labor.-** En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

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

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos.
Art. 64.- **Reglamento interno.-** Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo elevarán a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación.

Sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones.

El Director Regional del Trabajo reformará, de oficio, en cualquier momento, dentro de su jurisdicción, los reglamentos del trabajo que estuvieren aprobados, con el objeto de que éstos contengan todas las disposiciones necesarias para la regulación justa de los intereses de empleadores y trabajadores y el pleno cumplimiento de las prescripciones legales pertinentes.

Copia auténtica del reglamento interno, suscrita por el Director Regional del Trabajo, deberá enviarse a la organización de trabajadores de la empresa y fijarse permanentemente en lugares visibles del trabajo, para que pueda ser conocido por los

trabajadores. El reglamento podrá ser revisado y modificado por la aludida autoridad, por causas motivadas, en todo caso, siempre que lo soliciten más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la misma empresa.

Parágrafo 2do.
DE LAS FIESTAS CÍVICAS

Art. 65.- **Días de descanso obligatorio.-** (Reformado por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 906-S, 20-XII-2016).- 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, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

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

Cuando los días feriados de descanso obligatorio establecidos en este Código, correspondan al día martes, el descanso se trasladará al día lunes inmediato anterior, y si coinciden con los días miércoles o jueves, el descanso se pasará al día viernes de la misma semana. Igual criterio se aplicará para los días feriados de carácter local. Se exceptúan de esta disposición los días 1 de enero, 25 de diciembre y martes de carnaval.

Cuando los días feriados de descanso obligatorio a nivel nacional o local establecidos en este Código, correspondan a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 65.-

Código Orgánico de la Función Judicial:
Art. 100.-

Código del Trabajo:
Disposición Transitoria Segunda.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Disposición General Cuarta.-

Ley General de Instituciones del Sistema Finaciero:
Art. 203.-

Cuadro de fiestas cívicas locales:

ENERO:
Cantón Huamboya 2 de enero
Cantón Santa Clara 2 de enero
Cantón Chinchipe 5 de enero

Cantón Echeandía 5 de enero
Cantón Sucumbíos 5 de enero
Cantón Yacuambi 8 de enero
Cantón San Miguel de Bolivar 10 de enero (Provincia de Bolívar)
Cantón Pedro Vicente Maldonado 15 de enero
Cantón Puyango 17 de enero
Cantón Quijos 17 de enero
Cantón Santa Isabel 20 de enero
Cantón Logroño 22 de enero
Cantón Santa Elena 22 de enero
Cantón Santiago 1 de enero (Provincia de Morona Santiago)
Cantón Tosagua 25 de enero
Cantón Cumandá 28 de enero; Cantón el Tambo 24 de enero
Cantón Guachapala 31 de enero;

FEBRERO:
Cantón Puebloviejo 7 de febrero
Cantón Penipe 9 de febrero
Cantón San Miguel de Urcuqui 9 de febrero
Cantón Antonio Ante 12 de febrero
Cantón El Pangui 14 de febrero
Cantón San Miguel de los Bancos 14 de febrero
Cantón 24 de Mayo 15 de febrero
Cantón Yantzaza (Yanzatza) 26 de febrero
Cantón Balsas 23 de febrero
Cantón Olmedo 24 de febrero
Cantón Paute 26 de febrero
Cantón Deleg 27 de febrero
Cantón San Cristóbal 28 de febrero
Cantón Santa Cruz 28 de febrero;

MARZO:
Cantón Chimbo 3 de marzo
Cantón Puerto Quito 7 de marzo
Cantón Saraguro 10 de marzo
Cantón Chambo 18 de marzo
Cantón Jama 20 de marzo
Cantón Centinela del Cóndor 21 de marzo
Cantón San Lorenzo 22 de marzo
Cantón Isabela 23 de marzo
Cantón Girón 26 de marzo
Cantón Camilo Ponce Enríquez 28 de marzo
Cantón Pedernales 31 de marzo;

ABRIL:
Cantón Mera 11 de abril
Cantón Tulcán 11 de abril
Cantón Cuenca 12 de abril
Cantón Libertad 14 de abril
Cantón Chordeleg 15 de abril

Cantón Azogues 16 de abril
Cantón Sigsig 16 de abril
Cantón Santa Ana 17 de abril
Cantón Riobamba 21 de abril
Cantón Atahualpa 25 de abril
Cantón Montalvo 25 de abril
Cantón Archidona 27 de abril
Cantón Jaramijó 28 de abril
Cantón Espíndola 29 de abril
Cantón Flavio Alfaro 29 de abril
Cantón Colimes 29 de abril
Cantón Orellana 30 de abril
Cantón Putumayo 30 de abril;

MAYO:
Cantón Marcabelí 6 de mayo
Cantón San Fernando 6 de mayo
Cantón Las Lajas 9 de mayo
Cantón Oña 10 de mayo
Cantón Cevallos 13 de mayo
Cantón Mocha 13 de mayo
Cantón Pallatanga 13 de mayo
Cantón Pichincha 13 de mayo (Provincia de Manabí)
Cantón Alfredo Baquerizo Moreno 19 de mayo
Cantón La Mana 19 de mayo
Cantón Catamayo (Latoma) 22 de mayo
Cantón El Chaco 26 de mayo
Cantón Pimampiro 26 de mayo
Cantón Babahoyo 27 de mayo
Cantón Celica 27 de mayo
Cantón Santa Rosa 27 de mayo
Cantón Simón Bolívar 27 de mayo (Provincia del Guayas)
Cantón Mocache 28 de mayo
Cantón Morona 29 de mayo
Cantón Rumiñahui 31 de mayo;

JUNIO:
Cantón Chillanes 1 de junio
Cantón Pangua 1 de junio
Cantón Vinces 14 de junio
Cantón Lago Agrio 20 de junio
Cantón Palora 22 de junio
Cantón El Empalme 23 de junio
Cantón Guaranda 23 de junio
Cantón Alausí 25 de junio
Cantón Arajuno 25 de julio
Cantón Baba 23 de junio
Cantón Cañar 25 de junio
Cantón Gualaceo 25 de junio
Cantón Machala 25 de junio

Cantón Otavalo 25 de junio
Cantón Paltas 25 de junio
Cantón Portoviejo 25 de junio
Cantón Zaruma 25 de junio
Cantón Taisha 28 de junio
Cantón Tiwintza 28 de junio
Cantón San Juan Bosco 30 de junio;

JULIO:
Cantón el Carmen 3 de julio
Cantón Quinindé 3 de julio
Cantón Santo Domingo 3 de julio
Cantón Chunchi 4 de julio
Cantón Cotacachi 6 de julio
Cantón Pedro Carbo 19 de julio
Cantón Palestina 20 de julio
Cantón San Jacinto de Yaguachi 21 de julio
Cantón Río Verde 22 de julio
Cantón San Pedro de Pelileo 22 de julio
Cantón Cayambe 23 de julio
Cantón Mejía 23 de julio
Cantón Chone 24 de julio
Cantón Calvas 25 de julio
Cantón Chilla 25 de julio
Cantón Esmeraldas 25 de julio
Cantón Guayaquil 25 de julio
Cantón Pucara 25 de julio
Cantón Quero 27 de julio
Cantón Santiago de Píllaro 29 de julio;

AGOSTO:
Cantón Biblián 1 de agosto
Cantón Colta 2 de agosto
Cantón Guamote 1 de agosto
Cantón Cascales 2 de agosto
Cantón Palenque 2 de agosto
Cantón Portovelo 5 de agosto
Cantón Buena Fe 7 de agosto
Cantón Carlos Julio Arosemena Tola 7 de agosto
Cantón Loreto 7 de agosto
Cantón Nabón 7 de agosto
Cantón Nobol 7 de agosto
Cantón Shushufindi 7 de agosto
Cantón Sigchos 7 de agosto
Cantón Cuyabeno 8 de agosto
Cantón La Joya de los Sachas 9 de agosto
Cantón El Pan 10 de agosto
Cantón Las Naves 10 de agosto
Cantón Sevilla de Oro 10 agosto
Cantón Playas 15 de agosto

Cantón Zapotillo 27 de agosto
Cantón Gualaquiza 16 de agosto
Cantón Mira 18 de agosto
Cantón Caluma 23 de agosto
Cantón El Triunfo 25 de agosto
Cantón La Troncal 25 de agosto
Cantón Gonzalo Pizarro 25 de agosto
Cantón Olmedo 31 de agosto
Cantón Puerto López 31 de agosto;

SEPTIEMBRE:
Cantón Lomas de Sargentillo 5 de septiembre
Cantón El Guabo 07 de septiembre
Cantón Patate 13 de septiembre
Cantón Milagro 17 de septiembre
Cantón Salcedo 19 de septiembre
Cantón Suscal 20 de septiembre
Cantón Macara 22 de septiembre
Cantón Pedro Moncayo 26 de septiembre
Cantón Espejo 27 de septiembre
Cantón Montúfar 27 de septiembre
Cantón Gonzanamá 30 de septiembre
Cantón Ibarra 28 de septiembre
Cantón Isidro Ayora 29 de septiembre
Cantón Rocafuerte 30 de septiembre;

OCTUBRE:
Cantón Huaquillas 1 de octubre
Cantón Santa Lucia 1 de octubre
Cantón Muisne 3 de octubre
Cantón Naranjito 5 de octubre
Cantón Zamora 6 de octubre
Cantón Quevedo 7 de octubre
Cantón Urdaneta 11 de octubre
Cantón Bolívar 13 de octubre (Provincia de Manabí)
Cantón Pujilí 14 de octubre
Cantón Jipijapa 15 de octubre
Cantón Naranjal 15 de octubre
Cantón Pindal 15 de octubre
Cantón Eloy Alfaro 16 de octubre
Cantón Saquisilí 18 de octubre
Cantón Montecristi 20 de octubre
Cantón Paquisha 23 de octubre
Cantón Pablo Sexto 24 de octubre
Cantón Coronel Marcelino Maridueña 25 de octubre
Cantón Samborondón 31 de octubre;

NOVIEMBRE:
Cantón Pasaje 1 de noviembre
Cantón Sucre Bahía de Caráquez 3 de noviembre

Cantón Manta 4 de noviembre
Cantón Aguarico 6 de noviembre
Cantón Paján 7 de noviembre
Cantón Junín 8 de noviembre
Cantón Piñas 8 de noviembre
Cantón General Antonio Elizalde 9 de noviembre
Cantón Ventanas 10 de noviembre
Cantón Arenillas 11 de noviembre
Cantón Latacunga 11 de noviembre
Cantón Ambato 12 de noviembre
Cantón Bolívar 12 de noviembre (Provincia del Carchi)
Cantón Pastaza 13 de noviembre
Cantón Tena 15 de noviembre
Cantón San Vicente 16 de noviembre
Cantón Quilanga 16 de noviembre
Cantón Balao 17 de noviembre
Cantón Tisaleo 17 de noviembre
Cantón Quinsaloma 20 de noviembre
Cantón Atacames 21 de noviembre
Cantón Balzar 26 de noviembre
Cantón Daule 26 de noviembre
Cantón Nangaritza 26 de noviembre
Cantón La Concordia 26 de noviembre
Cantón Salitre (Urbina Jado) 27 de noviembre
Cantón Sozoranga 28 de noviembre;

DICIEMBRE:
Cantón Palanda 2 de diciembre
Cantón Quito Distrito Metropolitano 6 de diciembre
Cantón Loja 8 de diciembre
Cantón San Pedro de Huaca 8 de diciembre
Cantón Sucúa 8 de diciembre
Cantón Limón Indanza 12 de diciembre
Cantón Valencia 13 de diciembre
Cantón Baños de Agua Santa 16 de diciembre
Cantón Guano 20 de diciembre
Cantón Salinas 22 de diciembre
Cantón Chaguarpamba 27 de diciembre
Cantón Durán 27 de diciembre.

En caso de creación de nuevos cantones, se incluirá dentro de estas fechas cívicas aquella que corresponda a la de su creación.

Ley General de Instituciones del Sistema Financiero:
Art. 203.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 66.-

Código del Trabajo:

Art. 93.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 67.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 114.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 69.-

Jurisprudencia:
- 15-III-1957 (G.J. S. VIII, No. 13, pp. 1249-50)
"El derecho del trabajador a vacaciones depende de su permanencia en el trabajo durante el tiempo de un año. Así se desprende del tenor literal del Art. 220 (69) del Código de esa materia, aplicable también a los obreros, en conformidad con el Decreto de 9 de agosto de 1944, que hizo extensivo a éstos dicho artículo y los siguientes del mencionado Código. Y por ello el inciso 2o. del Art. 4o. del Decreto de 11 de enero de 1946 y el de 13 de marzo de 1947, interpretativo de ese precepto legal, disponen que la liquidación para el pago de vacaciones se hará calculando la veinticuatroava parte de todo lo percibido por el trabajador "durante un año completo de trabajo", incluso lo que se le haya pagado por horas ordinarias y extraordinarias y por cualquiera otra retribución accesoria de carácter normal, en el mismo período. El espíritu de la ley en el punto de que se trata, confirma de otro lado, de acuerdo con la doctrina, la interpretación deducida del claro tenor de aquella: dar a los trabajadores "un período de descanso cada año de labor para defender en esta forma su salud y propender a su bienestar", como lo expresa en el considerando del citado decreto de 9 de agosto de 1944."

Fallo de Casación:

- 21-III-2000 (Res. 35-2000, Segunda Sala, R.O. 60, 18-IV-2000)
"CUARTO.- ... este Tribunal determina que la liquidación para el pago de vacaciones, se la realizará en forma proporcional al tiempo de servicios del trabajador, esto por disposición expresa de la ley y de la resolución de la Corte Suprema de Justicia, que unánimemente establecen ?que el trabajador que no haya cumplido un año de labores tiene derecho a vacaciones en la parte proporcional al tiempo de servicios ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 70.- **Facultad del empleador.-** La elección entre los días adicionales por antigüedad o el pago en dinero, corresponderá al empleador.

El derecho al goce del beneficio por antigüedad de servicios rige desde el 2 de noviembre de mil novecientos sesenta y cuatro.
Art. 71.- Liquidación para pago de vacaciones.- La liquidación para el pago de vacaciones se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo, tomando en cuenta lo pagado al trabajador por horas ordinarias, suplementarias y extraordinarias de labor y toda otra retribución accesoria que haya tenido el carácter de normal en la empresa en el mismo período, como lo dispone el artículo 95 de este Código.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 71.-

Código del Trabajoa:
Art. 95.-

Resolución de la Corte Suprema de Justicia:
(R.O. 421, 28-I-1983)
"Resuelve: Que el trabajador que no haya cumplido un año de labores tiene derecho a vacaciones en la parte proporcional al tiempo de servicios, de conformidad con lo establecido en el inciso segundo del Art. 70 (71) del Código del Trabajo."

Jurisprudencia:
- 18-IV-1978 (G.J. S. XIII, No. 3, p. 578)
"Debe el patrono pagar el equivalente a quince días de labor cada año más el adicional de un día a partir del sexto, toda vez que los días adicionales constituyen parte integrante de la vacación, así el trabajador no lo haya reclamado en forma expresa."

Fallo de Casación:
- 18-VIII-2004 (Res. 236-04, R.O. 495, 3-I-2005)

"TERCERO.- Mediante recurso subjetivo o de plena jurisdicción, J. I. impugna los actos administrativos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS que aparecen en ?la orden de pago constante en la liquidación; Boletín No. 117115 de 5 de mayo de 1999?, pretendiendo que se le paguen valores, que no se han tomado en cuenta en la liquidación, ya que se había retirado de dicha institución voluntariamente, acogiéndose al incentivo excepcional creado a favor de quienes querían acogerse a la jubilación. Tramitada la causa, el Tribunal de instancia dicta sentencia, aceptando parcialmente la demanda y disponiendo que el demandado pague al actor ?el valor definido en el considerando décimo de esta sentencia en concepto de incentivo excepcional... así como efectúe la reliquidación y pago de los valores referidos en el considerando noveno de esta sentencia?. Inconforme con la sentencia, el representante legal del IESS interpone recurso de casación atacando la sentencia en la parte que ordena el pago del incentivo excepcional previsto en la resolución No. C.I 017-A dictada por la Comisión Interventora del IESS el 17 de enero de 1999, sin referirse en absoluto a la ?reliquidación y pago de los valores referidos en el considerando noveno? relativo al descuento por concepto de permiso con cargo a vacaciones, que el juzgador había considerado un descuento indebido. Tramitado el recurso de casación, esta Sala casa parcialmente la sentencia, 'sólo en cuanto la entidad demandada no debe pagar al actor el valor definido erradamente en el considerando primero de la sentencia casada, pues consta que el IESS pagó tanto la bonificación por jubilación originada en el contrato colectivo como el incentivo excepcional acordado en la Resolución C.I 017-A?. En cuanto a la otra pretensión del actor aceptada también en la sentencia, pese a que el IESS no se refiere en absoluto en el recurso de casación, la Sala expresamente se pronuncia sobre ella y ?Se ratifica la resolución de la sentencia del ?a quo? en cuanto a que se reliquide y pague al actor los valores referidos en el considerando noveno de la sentencia?, que se refiere al descuento indebido del IESS por tres días de permiso con cargo a vacaciones concedidas al actor, como ?aparece en la columna crédito de contabilización aplicada a la cuenta No. 1428...?, descuento indebido 'superior al que debió efectivamente efectuarse?, como lo afirma el Tribunal de instancia. Recibido el proceso por éste, mediante providencia de 25 de marzo del 2002 pone en conocimiento de las partes tal recepción con la ejecutoria superior, ?para los fines legales consiguientes? que no son otros, que el cumplimiento por parte del demandado de lo dispuesto en sentencia y ratificado por esta Sala al fallar el recurso de casación. Mas, en lugar de proceder a reliquidar y pagar al actor los valores indebidamente descontados, correspondientes a tres días de permiso con cargo a vacaciones presenta un escrito al que adjunta una comunicación dirigida al Procurador del IESS por la Jefa del Departamento de Servicios Generales (encargada) y cuatro fotocopias de documentos, y en el que manifiesta que ?...no se ha realizado ningún descuento indebido como afirma el recurrente al cargarle en la liquidación de haberes el rubro por concepto de vacaciones equivocadamente, en ese mismo boletín se le descuenta dicho valor, por cuanto como ya se dijo, al recurrente se le pagó mediante liquidación No. 00242? pidiendo ?...el ARCHIVO de la acción...?. Acogiendo tal pedido, el Tribunal ejecutor de la sentencia declara en providencia de 8 de octubre del 2002 que ?el IESS no adeuda valor alguno al actor...? providencia cuya revocatoria solicita el actor y al ser negada ésta en providencia de 28 de noviembre del mismo año, en la que declara además que el IESS ha demostrado la existencia de errores de cálculo, interpone recurso de casación, recurso cuya procedencia ha sido calificada, por estar el caso contemplado en el segundo inciso del artículo 2 de la Ley de Casación. CUARTO.- El recurso acusa de errónea interpretación del artículo 299 (295) del Código de Procedimiento Civil, que dispone: ?La sentencia ejecutoriada no puede alterarse en ninguna de sus partes, ni por ninguna causa; pero se pude corregir el error de cálculo.?.

Esta disposición recoge lo que la doctrina denomina jus judicata o autoridad de cosa juzgada que conforme la define Eduardo J. Couture ?...es la autoridad y eficacia de una sentencia judicial cuando no existan contra ella medios de impugnación que permitan modificarla? (Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1966, pág. 401). Ahora bien, entre las características de la sentencia que ha pasado en autoridad de cosa juzgada, está la de ser inmutable, es decir, como lo prescribe el artículo 299 (295) de nuestro Código de Procedimiento Civil ?no puede alterarse en ninguna de sus partes, ni por ninguna causa...?; pero la misma norma acepta que 'se pueda corregir el error de cálculo?, que es precisamente lo que acepta el Tribunal a-quo para declarar que el demandado no adeuda valor alguno al actor por concepto de vacaciones. Qué es error de cálculo; la ley no lo define por lo que debe acudirse a los tratadistas y el Dr. Alfonso Troya Cevallos lo conceptúa como ?...el cometido en el campo de las ciencias matemáticas y no en el campo jurídico. Jurisprudencia 3a.. 19.1386.- 3a. 36.1519? (Elementos de Derecho Procesal Civil, Tomo II, Tercera Edición, pág. 748, Fudelco Editores S.A.). En el caso, no se trata de error matemático, es decir que al calcular un valor no se ha aplicado correctamente una operación aritmética o matemática; se trata del pago por un concepto, vacaciones, que fue reclamado en la demanda y que al contestar la misma y proponer excepciones nada, absolutamente nada dijo el IESS, así como tampoco en el decurso de la prueba; y precisamente por ese silencio, por no aportar prueba alguna, el Tribunal de instancia y luego esta Sala dispusieron la reliquidación y pago por concepto de vacaciones declarando que tampoco se impugnó en el recurso de casación tal pago. De ahí que llama profundamente la atención que teniendo prueba documental en su poder como lo afirma ahora, el IESS irresponsablemente no haya presentado los documentos, dentro del respectivo término de prueba, para luego extemporáneamente en la ejecución de la sentencia, pretende aportar pruebas, que el juzgador de instancia debió rechazar de plano, pues con ello no demuestra sino, la falta de seriedad del demandado, la poca responsabilidad que ponen en el ejercicio de sus funciones y la falta de respeto a la Función Judicial, con la cual tienen obligación legal y moral de contribuir para la correcta administración de justicia. Con semejante criterio, lamentablemente aceptado por el Tribunal ?a quo?, el demandado podría en cualquier juicio, un ejecutivo por ejemplo, al momento de ejecutarse la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, pedir al Juez de primera instancia, alegando error de cálculo, que le libere del pago porque, según él, el valor demandado ha sido ya cancelado mucho antes de presentada la demanda, adjuntando al efecto cualquier documento, lo cual es inaceptable por improcedente e ilegal. El proceso tiene etapas definidas y cada una su propio fin; la etapa probatoria es para que el actor pruebe los hechos que ha propuesto afirmativamente en el juicio y ha negado el reo, y el demandado pruebe sus afirmaciones explícitas o implícitas; y ?Sólo la prueba debidamente actuada esto es aquella que se ha pedido, presentado y practicado de acuerdo con la Ley, hace fe en juicio? (artículo 121 (117) CPC). Además no se puede dejar pasar por alto, que el documento presentado por el IESS, que dice ser ?Boletín de Vacaciones No. 00242 de 18 de febrero de 1999? es una simple fotocopia, sin firma ni sello de Tesorería, ni firma de quien recibió conforme y llama la atención que la liquidación aparece en dólares, cuando el país aún no estaba dolarizado; en cambio las liquidaciones que también acompaña, de fecha posterior, 4 de mayo de 1999, los valores aparecen en sucres, lo que puede llevar a sospechar y dudar de su autenticidad. Por tanto, no se trata de un error de cálculo de la sentencia, sino de una alteración de la misma, por parte del Juez inferior. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 72.-

Código del Trabajo:
Art. 74.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 74.-

Fallo de Casación:
- 26-III-1997 (Res. 201-96, R.O. 85, 12-VI-9197)
"...SÉPTIMO.- Como fundamento de su recurso aduce también el demandado que la sentencia ha incurrido en aplicación indebida del Art. 73 (74) del Código del Trabajo, en relación con el Art. 117 (113) del Código de Procedimiento Civil ya que reconoce un recargo del ciento por ciento en el valor de las vacaciones, cuando no hay constancia en autos de que el empleador haya negado al actor el goce de las del último año de servicios. Según el Art. 73 (74) del Código del Trabajo, el recargo del ciento por ciento sobre el valor de las remuneraciones correspondientes a las vacaciones no gozadas, procede cuando se han producido tres supuestos: a) Que se trate de labores técnicas o de

confianza, para cuya ejecución sea difícil reemplazar al trabajador por corto tiempo; b) Que por decisión del empleador el trabajador haya tenido que acumular las vacaciones de un año a las del siguiente; y c) Que el trabajador no haya llegado a gozar de las vacaciones por salir del servicio. No hay prueba alguna en autos que acredite el cumplimiento del segundo supuesto, cuya demostración en juicio le correspondía al actor, por tratarse de hechos expresamente negados en la contestación a la demanda, de manera que la sentencia hizo una indebida aplicación del inciso segundo del artículo 73 (74) del Código del Trabajo, en relación con el 117 (113) del Código de Procedimiento Civil....".

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 75.-

Jurisprudencia:
- 22-X-1975 (G.J. S. XII, No. 10, p. 2138)
"La parte demandada no ha justificado, como era su obligación, haber concedido las vacaciones a que por ley tiene derecho el trabajador, por lo mismo tiene opción a que se le pague el equivalente acumulado de cuatro años o lo que es lo mismo dos meses de sueldo de acuerdo a la última remuneración que le corresponde al trabajador."

- 18-VI-1976 (G.J. S. XII, No. 12, p. 2551)
"Las vacaciones, por no haberlas disfrutado, deben compensársele en dinero, por todo el tiempo no prescrito, ya que no hay razón alguna para limitarlas a cuatro años. Que el obrero pueda acumular sus vacaciones para gozarlas de una vez en el cuarto año, no puede significar en modo alguno que haya de perder el pago de este derecho en dinero si el empleador no justifica haberlas concedido."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 76.-

Código de Trabajo:
Art. 71.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 78.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 349.-

Ley Orgánica de Educación Intercultural:
Art. 127.-
Art. 128.-

Ley No. 105, Remuneración de los maestros a efectos del pago de los 13o. y 14o. sueldos:
Art. 1.-

Decreto No. 798:
Art. 1.-

Jurisprudencia:
- 27-X-1981 (G.J. S. XIII, No. 13, p. 2964)
"De conformidad con el Art. 77 (78) del Código del Trabajo, los Profesores de establecimientos de educación particular se hallan amparados por dicho Cuerpo Legal y, por lo mismo, el juez de la causa es el competente para conocer del asunto sub judice. Tal el pensamiento del Tribunal Supremo manifestado en otros casos."

Fallo de Casación:
- 13-IV-1999 (Res. 252-98, Segunda Sala, R.O. 212, 15-VI-1999)
"TERCERO.- b) A fojas 18 del proceso obra el contrato mediante el cual J. I. se compromete a prestar sus servicios personales en calidad de profesor de electricidad y música en el Colegio Particular ?R. A.?. Y, el profesor W. A. en su calidad de Rector del Colegio Contratante, por su parte, se compromete a afiliarlo al Instituto de Seguridad

Social y a pagarle ?íntegramente los décimos tercero, cuarto, quinto y sexto sueldos, bono pedagógico, compensación alto costo de la vida, subsidio de antigüedad, vacaciones, los aportes patronales al IESS y fondo de reserva y cuanto determinan las leyes laborales del Ecuador?. Esto demuestra claramente, que las relaciones laborales mantenidas entre actor y demandado se desprenden del contrato de trabajo celebrado, amparado y regido por el Código del Trabajo. Por tanto, las vacaciones se le pagarán conforme a las normas de este Código que en su artículo 78 dispone: ?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?, consecuentemente el Tribunal de alzada, debió tomar en cuenta que, de fojas 19 a 61 del cuaderno de primera instancia, obran los originales de los roles de pago, de los cuales consta que, la parte empleadora ha pagado al accionante, por todos los meses, incluyendo aquellos que corresponden a los recesos de los períodos escolares, correspondientes a las vacaciones anuales del régimen de Costa; por lo que, no se puede mandar a duplicar el pago. Por lo dicho, la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Portoviejo, no ha dado una correcta aplicación e interpretación de las disposiciones legales pertinentes. Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta el recurso de casación propuesto y se declara sin lugar el reclamo del actor por concepto de pago de vacaciones anuales. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 79.-

Jurisprudencia:
- 23-I-1961 (G.J. S. IX, No. 15, p. 1666)
"Por aplicable que fuere la norma constitucional (Constitución de 1946) en lo que se relaciona con el principio de que a trabajo igual debe corresponder salario igual sin diferencia de orden personal, la misma norma consulta la distinción que para la diferencia de sueldos, puede establecer el patrono atenta la capacidad y experiencia del empleado; norma que tampoco resta la facultad del mismo para organizar su empresa, mediante la clasificación de sus empleados, señalándoles sus respectivas obligaciones".

- 13-VI-1974 (G.J. S. XII, No. 6, p. 1181)
"La interpretación de una norma legal tiene que efectuarse en todo su contenido, no por partes ni en retazos, la aludida norma (Art. 79) dispone que también se tome en cuenta para la fijación de la remuneración la especialización y práctica para la ejecución del trabajo; desde luego respetando en todo caso las fijaciones mínimas cuando se las han establecido (Art. 81). En el caso no hay tales fijaciones y cabe considerar que si D. que fue Jefe de Sección y que se separó para acogerse a la jubilación después de veinte y cinco años de servicios llegó en su última etapa de sus labores a percibir la remuneración mensual de S/. 5.050, se habrá tenido en cuenta su capacitación y experiencia; precedentes que no es posible aplicarlos a una persona que desempeñando el puesto de oficinista pase a iniciarse como Jefe de Sección".

Fallo de Casación:
- 16-XI-1998 (Res. 172-98, Tercera Sala, R.O. 105, 11-I-1999)
"TERCERO.- ...2.- Motivo de la controversia es determinar si la actora del presente juicio tiene o no derecho a ciertos rubros que reclama en su demanda; 3.- El primer rubro a determinar es el relativo a la diferencia salarial entre lo percibido y lo que debía percibir durante el tiempo que prestó sus servicios, al efecto, este rubro no procede por cuanto de autos consta un oficio de la Dirección General del Trabajo (...) en el que se establece que no existe un mínimo sectorial para Jefe de Personal, que es el cargo que ocupaba la accionante dentro de la empresa demandada y además no aparece dentro del proceso justificación legal alguna para que opere la parte relativa a la especialización que contempla el Art. 79 del Código del Trabajo y que dice: ?... la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración;..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general,

incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 80.-

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones:
Art. 8.-
Art. 9.-
Art. 10.-

Acuerdo No. 00369:
Art. 1.-

Acuerdo No. 00370:
Art. 2.-

Fallo de Casación:
- 31-X-1995 (Res. 382-94, R.O. 858, 9-I-1996)
"TERCERO.- ... el vocablo remuneración, como elemento de la relación jurídico laboral de conformidad con la doctrina y la ley se refiere al estipendio que recibe el trabajador sea éste empleado u obrero por el cumplimiento de sus deberes. En armonía con lo dicho, la Enciclopedia Omeba en su tomo XXIV al tratar de la remuneración, expresa ?así tenemos que específicamente se denomina en doctrina sueldo, cuando se refiere a la remuneración de los trabajadores pagados mensualmente, salario se utiliza cuando se trata de trabajos pagados en intervalos más cortos, semanales o diarios y jornal se aplica al salario fijado por cada día de trabajo?....".

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 81.- **Estipulación de sueldos y salarios.-** (Sustituido por la Disposición reformatoria quinta de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010; reformado por la Disposición General del D.E. 500, R.O. 395-S, 12-XII-2015; y, reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales, de conformidad con lo prescrito en el artículo 117 de este Código.

Se entiende por Salario Básico la retribución económica mínima que debe recibir una persona por su trabajo de parte de su empleador, el cual forma parte de la remuneración y no incluye aquellos ingresos en dinero, especie o en servicio, que perciba por razón de trabajos extraordinarios y suplementarios, comisiones, participación en beneficios, los fondos de reserva, el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales,

las remuneraciones adicionales, ni ninguna otra retribución que tenga carácter normal o convencional y todos aquellos que determine la Ley.

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

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 81.-

Código del Trabajo:
Art. 117.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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 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.

Notas:
- El texto resaltado en negrita y cursiva ha sido derogado mediante la Disposición Final del Mandato Constituyente 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008). Consideramos que el resto del artículo continúa vigente por referirse a modalidades diferentes a la contratación por horas, figura que fue expresamente derogada y prohibida por dicho Mandato.

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 82.-

Mandato Constituyente No. 8:
Art. 2.-
Disposición Transitoria Segunda.-

Ley para la Transformación Económica del Ecuador:
Art. 90.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 83.- **Plazo para pagos.-** El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.
Art. 84.- Remuneración semanal, por tarea y por obra.- Si el trabajo fuere por tarea, o la obra de las que pueden entregarse por partes, tendrá derecho el trabajador a que cada semana se le reciba el trabajo ejecutado y se le abone su valor.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 84.-

Fallo de Casación:
- 17-VII-1996 (Res. s/n, Tercera Sala, R.O. 36, 30-IX-1996)
"TERCERO.- Ciertos servicios por la naturaleza de la actividad, por lo regular no tienen carácter permanente ni sujeto a un horario fijo y remuneración, tal es el caso de lavanderas, planchadoras, jardineros, etc. que se les paga por obra efectuada o a destajo. La propia actora ha presentado en el proceso órdenes de pago de la Clínica M. a su favor y de esas órdenes se extrae la conclusión que se refieren a cancelaciones de lavado de ropa de color verde por diferentes días de trabajo no continuos. Así por ejemplo de enero de 1990 ha lavado el 9, 11, 13, 23, 25 y 27; en febrero del mismo año el 6, 8, 10, 14, 16, 18, 29 y 24. En el año 91 así mismo diferentes días del mes de enero y los siguientes meses. Estas son las razones por las que estos servicios no pueden considerarse incluidos en las remuneraciones mínimas que son para quienes ejecutan labores permanentes bajo la dependencia patronal y sujetos a jornadas laborales. En esta clase de servicios no

existe un nexo jurídico permanente sino una serie de contratos que concluyen cada vez con la entrega de la ropa. Por eso, la Sala de Instancia manifiesta en su fallo que no se toma en cuenta el tiempo que se invierte en el trabajo."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 87.-

Convenio 95 de la OIT:
Art. 3.-

Ley Orgánica de Régimen Monetario y Banco del Estado:
Art. 4.-

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno:
Art. 43.-
Art. 50.-

Ley General de Instituciones del Sistema Financiero:
Art. 7.-

Estatuto Codificado del IESS:
Art. 234.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 88.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328, inc. 1.-

Código Civil:
Art. 2373.-
Art. 2374.-
Art. 2375.-

Código Tributario:
Art. 57.-

Ley de Concurso Preventivo:
Art. 17.-
Art. 18.-
Art. 23, inc. 1.-
Art. 24.-
Art. 35.-

Jurisprudencia:
- 13-II-1979 (G.J. S. XIII, No. 6, p. 1209)
"Las prestaciones que el empleador no satisfizo durante la relación laboral constituyen un crédito como cualquier otro, especialmente tutelado por el derecho, crédito o créditos que como todos los demás son transmisibles a sus herederos en fuerza de lo preceptuado en el Art. 1015 del C. Civil que, al reglar la sucesión por causa de muerte, especifica que se sucede a título universal cuando pasan todos los bienes, derechos y obligaciones transmisibles a los herederos, por lo que, lo único que importa es reconocer si los créditos laborales tienen esta calidad, siendo forzoso pronunciarse por la afirmativa, ya que no constituye ninguno de aquellos derechos intransmisibles que como el de alimentos benefician a un titular único y se extingue con su muerte, el derecho de uso y habitación

y otros expresamente señalados por la Ley. Nada más funesto e injusto que sostener por parte de Jueces y Tribunales que los derechos del trabajador dejan de existir con aquél. Aparte de que este mismo Tribunal en innumerables fallos ha proclamado esta doctrina, valga citar solamente el texto de la Constitución Política según el cual las cantidades que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares constituyen créditos privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Este precepto constitucional ha sido recogido en las diversas ediciones del C. del Trabajo -Art. 88- y que denotan con entera claridad la naturaleza de las prestaciones no cubiertas del trabajador y que, pendientes a su fallecimiento obviamente pasan a sus herederos."

Fallo de Casación:
- 18-III-1998 (Res. 169-97, Primera Sala, R.O. 325, 26-V-1998)
"SEGUNDO.-...De otra parte, ningún ordenamiento legal de la República puede enervar el derecho de los trabajadores a exigir sus derechos. De allí que la cita que hacen los recurrentes tomada de la Ley General de Instituciones Financieras y que se menciona en el considerando inmediato anterior y que favorece excepcionalmente, dando prioridad a los créditos hipotecarios, se subordina y cede en sujeción al rigor y supremacía de la Constitución que claramente proclama entre sus normas fundamentales que ?Todo lo que deba el patrono por razón del trabajo constituirá crédito privilegiado de Primera clase, con preferencia aún a los hipotecarios? (Art. 49, literal g) (Art. 35, numeral 7) de la actual Codificación)."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 89.-

Ley para el Juzgamiento de la Colusión:
Art. 1.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 90.-

Código de Trabajo:
Art. 42 num. 2.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 91.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328, inc. 1.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. ...(18).-

Ley de Seguridad Social:
Art. 82.-

Código Civil:
Art. 1634.-

Código de Ejecución de Penas y Rehabilitación Social:
Art. 58.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 92.-

Código del Trabajo:
Art. 152.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 93.- Derecho a remuneración íntegra.- En los días de descanso obligatorio señalados en el artículo 65 de este Código, los trabajadores tendrán derecho a su remuneración íntegra.

Cuando el pago de la remuneración se haga por unidades de obra, se promediará la correspondiente a los cinco días anteriores al día de descanso de que se trate, para fijar la correspondiente a éste.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 93.-

Código del Trabajo:
Art. 65.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 94.-

Resolución No. 14-2015:
Dispónese la obligación de los jueces de ordenar el pago del triple de recargo de las remuneraciones no pagadas en el último trimestre, en favor de la persona trabajadora

Fallo de Casación:
-1-VI-94 (Res. 51-94, R.O. 522, 8-IX-94)
"... Sin embargo el Juez en la sentencia debió tomar en cuenta que la parte demandada depositó en el juzgado en tiempo oportuno, es decir antes de la audiencia de conciliación, la suma de trescientos mil sucres, que equivale a la cuantía señalada por el accionante y en virtud de tal depósito debía disponer que tal suma sea imputable a lo que le corresponda recibir al trabajador y abstenerse de ordenar el pago con el triple de recargo y con intereses, como erróneamente lo ha dispuesto en los numerales 1 y 9 del fallo; existe pues, en este caso, errónea aplicación del Art. 93 (94) y del artículo innumerado (Art. 611) siguiente al actualmente derogado 591 del Código del Trabajo..."

- 9-XI-99 (Res. 310-99, Segunda Sala, R.O. 17, 15-II-2000)
"CUARTA.- Del examen del escrito que contiene dicho recurso, se infiere lo siguiente: 1) Con relación a la formulación de que existe indebida aplicación y errónea

interpretación de los Arts. 94 y 611 (614) del Código del Trabajo, esta Sala manifiesta: a) El Art. 94 del mencionado cuerpo legal, determina una sanción para el empleador moroso, la misma que consiste en el pago del triple del equivalente del monto del último trimestre adeudado, en caso de que el empleador no hubiere cubierto las remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones laborales; y si bien, en el presente caso el recurrente manifiesta que jamás ha debido remuneración alguna derivada de la relación de trabajo, ya que el trabajador no se encontraba prestando sus servicios lícitos y personales en la empresa, como en efecto aconteció, sin embargo dicha sanción es procedente, puesto que ésta se deriva de la obligación contractual constante en el Art. 56 del contrato colectivo, establecida para el caso de incumplimiento de lo dispuesto en ella, señalándose que el empleador se comprometía a cancelar al trabajador 'su salario igual a lo percibido en la época de trabajo activo?; por lo tanto el Tribunal de Alzada no ha aplicado la norma invocada, no obstante, sí le ha dado una interpretación errónea a la misma, ya que no aclaró que el pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, debe ser tan sólo de las diferencias no pagadas y no del total de la remuneración."

- 2-III-2000 (Res. 339-99, Tercera Sala, R.O. 85, 25-V-2000)
"QUINTO.- De otro lado, confrontado el escrito que contiene el recurso de casación de la actora, con la sentencia y más constancias procesales, la Sala puntualiza: 1.- Del proceso no aparece prueba alguna que justifique que la demandada pagó a la actora la suma de U.S. $. 3.189,00 dólares americanos por concepto de remuneración que reclama en su demanda y que no ha sido negada por la demandada; 2.- El Art. 94 del Código del Trabajo preceptúa: ?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 el pago del triple del equivalente al monto total de las remuneraciones no pagadas del último trimestre adeudado, en beneficio del trabajador?. De la norma citada se infiere que cuando se ha tenido que incoar demanda para que el empleador pague haberes pendientes por concepto de remuneraciones debe hacerlo con el triple del recargo; 3.- Es de entenderse y no existiendo prueba al respecto que la falta de pago se debe imputar al último trimestre y si hubiere duda al respecto se debió aplicar el Art. 7 del Código del Trabajo. SEXTO.- En la especie y del análisis efectuado al escrito de interposición del recurso de casación de la actora la Sala concluye que ella tiene derecho para hacerse acreedor al pago de los tres mil ciento ochenta y nueve dólares con el triple del recargo conforme lo determina el Art. 94 del Código del Trabajo, más los intereses del Art. 611 del (614) Código del Trabajo."

2-VII-2002 (Res. 158-02, Primera Sala, R.O. 684, 16-X-2002)
"QUINTO.- Resumidas en los términos que han quedado consignados en los considerandos precedentes las inconformidades de los justiciables y confrontadas éstas con el pronunciamiento de última instancia, este órgano jurisdiccional colegiado, solventa la controversia efectuando las siguientes puntualizaciones: a) Carece de sustento jurídico y de fundamento gramatical la alegación de los codemandados expuesta en el sentido de que la remuneración (del actor) correspondiente a los 16 días del mes de noviembre del año 2000 se cuadruplica, cuando la indemnización es únicamente el triple del recargo, según la disposición indicada (artículo 94 del Código del Trabajo). Sobre esta peregrina interpretación, es conveniente consignar la verdadera interpretación que ha de darse al precepto indicado. Así, de la lectura de aquél, se

establece en primer término una penalidad al empleador que incumpliendo los deberes que le impone el artículo 42 No. 1 ibídem, no ha satisfecho oportunamente las remuneraciones que corresponden al trabajar dentro de la vigencia de la relación laboral. En segundo término señala que la penalidad por tal omisión del empleador y siempre y cuando para su entrega hubiere mediado la acción judicial pertinente, debe ser ?además? condenado al pago del triple del equivalente de tales remuneraciones. En tercer lugar la interpretación que debe darse al adverbio de cantidad ?además?, no es otra que la que fija el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española al establecer que aquél significa: ?a más de esto o aquello?. Esta interpretación es la gramatical o literal y se encuentra en conformidad con lo que dispone el Art. 18 del Código Sustantivo Civil que prescribe las reglas de hermenéutica para la debida inteligencia de la ley. En suma si la remuneración de un trabajador, en total es 10 la penalidad, que se debe añadir a ella con sujeción a lo dispuesto en el Art. 94 antes señalado es 30, todo lo cual totaliza 40, pues una cosa es la remuneración y otra distinta el triple de su valor que se adiciona a aquella."

Jurisprudencia:
- 29-VIII-80 (G.J. S. XIII, No. 9, p. 2039)
"Las relaciones trabajador-empresa no han concluido. Por lo mismo no ha lugar el pago del triple, que reclama el trabajador, sobre lo no pagado en el último trimestre, según el Art. 93 (94) del C.T., pues para que esta indemnización proceda son indispensables los siguientes presupuestos: que el patrono se encuentre en mora por remuneraciones al trabajador, por el último trimestre de sus labores; que haya sido menester la acción judicial para la entrega del equivalente; y que, por cualquier razón, las relaciones entre las dos partes hayan concluido. Este último elemento se lo deduce porque el legislador empleó en la redacción de la indicada disposición legal giros idiomáticos que si bien no son absolutamente claros, hacen entender aquello cuando se habla de "remuneraciones que correspondan al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo"; por otra parte si fuere permitido al obrero, deducir acción contra el patrono, por el triple de lo no pagado, cada vez que la mora se produce, y continuar bajo su dependencia, estaría propiciando y amparando la ley, una pugna entre las dos partes. Y ninguna norma jurídica puede tener tal finalidad, porque el Derecho es invención humana para conseguir el Orden, la Justicia, la Seguridad y la Paz."

- 29-X-80 (G.J. S. XIII, No. 10, pp. 2194-5)
"El Art. 93 (94), señala en el caso de falta de pago de las remuneraciones que corresponden al trabajador durante la vigencia de las relaciones de trabajo", sin que disponga que deba entenderse que hay falta de derecho para el cobro de las remuneraciones si el trabajador ha dejado de exigir por varios años el cumplimiento del abono de las respectivas remuneraciones. Y si bien hay fallos de última instancia en el sentido ... que no existe relación laboral si no concurre el elemento de la remuneración, en el presupuesto no aceptado de que la falta de exigencia de pago se convierte en ausencia de remuneración, tal presupuesto, como se deja discernido, no es real, ni puede jamás ser concordante con los principios del derecho social y el amparo que preconiza la Constitución Política del Ecuador, advirtiéndose, además, que existen, en cambio, otros fallos de última instancia que no concuerdan con aquel criterio que se halla apartado de la aplicación fiel, justa, leal, de las leyes laborales que están acordes con la protección que quiere dar el Estado al trabajo que es un derecho y un deber social".

- 10-IV-84 (G.J. S. XIV, No. 5, pp. 1134-5)

"No es el caso aceptar al demandante su exigencia relativa al triple del recargo sobre los valores insolutos que se le reconocen, en razón de haber iniciado el presente enjuiciamiento, y, no lo es, desde que la mora en el pago, se ha debido a la discusión mantenida entre las partes a causa de las retenciones, que, a juicio de la empresa, ha realizado ésta para dar cumplimiento a la Ley de Impuesto a la Renta."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 95.- **Sueldo o salario y retribución accesoria.-** (Reformado por el Art. 4, num. 1, de la Ley s/n, R.O. 644-S, 29-VII-2009; y, por la Disposición reformatoria quinta, num. 5, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

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

Notas:
- La Ley para la Transformación Económica del Ecuador en su Art. 94 establece la unificación salarial, incorporando a la remuneración mensual el décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo, así como, paulatinamente, los componentes salariales en proceso de incorporación a la remuneración, proceso que se dio por finalizado en el año 2005, respecto de los componentes salariales.
- Mediante la Res. s/n (R.O. 393, 25-II-2011), se declara la existencia del precedente jurisprudencial obligatorio, por la triple reiteración de fallos sobre un mismo punto de derecho, que permite llenar el vacío existente sobre el alcance del presente artículo.
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 95.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328, inc. 5.-

Acuerdo No. 00369
Art. 1.-

Acuerdo No 00370
Art. 2.-

Ley de Compañías:
Art. 222.-
Art. 229.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 11.-

Fallos de casación:
- 26-I-1995 (Res. 275-94, R.O. 636, 17-II-1995)
" 2) La Segunda Sala aplica indebidamente e interpreta erróneamente la norma del Art. 94 (95) del Código del Trabajo, en cuanto se refiere a que el bono por ?fechas memorables? y el de ?Comisariato? que paga la Empresa a sus trabajadores, ?forma parte de la remuneración mensual, para efectos de indemnizaciones y de aportes al IESS, cuando en realidad, de acuerdo al Contrato Colectivo que obra del proceso y en el que basa su reclamación la actora, en el Art. 50, Bonificaciones por fechas memorables, dice que la Empresa reconocerá la bonificación anual para cada trabajador debiendo cancelarse esta cantidad en doce anticipos mensuales cada uno y en lo referente al comisariato el Art. 69 del Decimosegundo Contrato Colectivo, en su parte pertinente, dice que la empresa entregará mensualmente como subsidio aclarando expresamente que no formará parte de la remuneración mensual del trabajador, puesto que se trata de un subsidio al consumo, a tal punto que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS; en base de esta fundamentación legal, el 4 de marzo de 1994, acordó declarar sin lugar la reclamación planteada por la señora A. R..."

- 26-IV-1995 (Res. 460-94, R.O. 709, 5-VI-1995)
" b) El Art. 94 (95) del Código del Trabajo, expresa ?Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en servicios o en especie, 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 el carácter de normal en la industria o servicio?; -y en el inciso 2o. enumera las excepciones entre las cuales cita ?viáticos?-. Y como la sentencia de la Corte Superior, al respecto, simplemente ratifica la del Juez a quo, se ha de entender que es la primera la impugnada en cuanto al criterio de lo que se toma por remuneración, que se lo encuentra absolutamente normal y legal; pues, la prueba es clara en cuanto a lo que en último término estaba percibiendo B., así como fuera trasladado a Cuenca, por constar de autos en virtud del contrato tácito no discutido y, lo mismo en cuanto se considera el acumulado que produce el pago de ?hospedaje? en el hotel, unas veces cancelado directamente por la Empresa y otras al mismo accionante, lo cual se explica porque debía soportar esa carga especial con motivo de la separación de su domicilio anterior. Y si bien esto está justificado en autos, expresamente, el demandado ha pretendido desvirtuar que es parte de la remuneración bajo el concepto de que aquello

eran ?por viáticos?, lo cual no encaja ni en el hecho ni en el derecho, ya que es el pago por 'servicios estables?, que adquiere, en razón de las condiciones especiales, el carácter de normal y luego porque los viáticos -si bien en algún comprobante se ha inscrito así- son ?dinero o provisiones que se dan a la persona que hace un viaje?, como indica el diccionario, y en la especie no se lo identifica así, dado que el viaje es individual, puntual y no gasto global, mensual, en el que se incluye hasta lavado de ropa..."

- 21-IV-1998 (Res. 10-98, Tercera Sala, R.O. 331, 3-VI-1998)
"SEGUNDA.- ... 3. De otra parte, el Art. 56 del Décimo Segundo Contrato Colectivo, en su segundo inciso, contiene una disposición que es determinante y sustancial para los efectos de este juzgamiento, que no aparece incluida en el Art. 17 del mismo Contrato. Dice así el inciso 2o. del Art. 56 del Contrato de la referencia: ?Para efectos del pago y el bono de jubilación se estará a lo establecido en el Art. 94 (95) del Código del Trabajo.?; 4. El Art. 94 (95) del Código del Trabajo es una norma especialísima que el Legislador creó para ser aplicada en situaciones de excepción, como son los casos de indemnizaciones, pago del décimo tercer sueldo, pago de vacaciones y pago de fondos de reserva. Pero como las partes contendientes han convenido expresamente en el inciso 2o. del Art. 56 del Décimo Segundo Contrato Colectivo de Trabajo (El trabajador accionante representado por el Comité de Empresa respectivo), que el bono de jubilación sea pagado conforme el Art. 94 (95) del Código del Trabajo, esta obligación debió ser cumplida por la empresa demandada; 5. El Art. 94 del Código del Trabajo (actual 95) ordena que en la remuneración que sirve de base para su aplicación, se comprenda todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibirá por trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, aporte individual al IESS cuando lo asume el empleador o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio. Esto significa que la remuneración que debió servir de base para el pago de la bonificación por jubilación al actor, debió ser calculada teniendo en cuenta no sólo la remuneración básica, sino también los subsidios de antigüedad familiar, alimenticio, así como lo percibido por trabajos extraordinarios y suplementarios, sin ninguna otra excepción que las que contempla el inciso segundo del mismo Art. 94 (actual 95) del Código Laboral; 6. Es verdad que la parte final del Art. 94 (actual 95) del Código del Trabajo señala entre las excepciones, ? ... el beneficio que representan los servicios de orden social.?, pero tal excepción no puede ser entendida como lo pretende la parte recurrente en el sentido de que los subsidios no forman parte de la remuneración puesto que no son servicios de orden social sino obligaciones dinerarias;" ...

- 24-III-1999 (Res. 7-99, Segunda Sala, R.O. 213, 16-VI-1999)
"TERCERO.- b) Dada la naturaleza de la casación que se contrae a la errónea interpretación del Art. 95 del Código del Trabajo, el análisis debe circunscribirse a si el Tribunal de Alzada lo aplicó debidamente. Para el efecto, conviene subrayar: 1) Que el subsidio de antigüedad no responde a norma positiva obligatoria alguna; 2) Que es indiscutiblemente un beneficio social voluntario y por lo tanto, sujeto a contratación laboral; 3) Que en la especie, en la cláusula 28 del Octavo Contrato Colectivo consta expresamente identificado y descrito, por lo que siendo ley para las partes, el empleador debe pagarlo ?mensualmente a los trabajadores amparados? o como reza textualmente ?un subsidio de antigüedad anual equivalente a la cantidad que resulte de la división para doce de los valores que por tiempo de servicios se detallan ...?; 4) De lo transcrito se concluye que es parte esencial de la remuneración pues así lo han acordado las partes en el convenio, bien entendido que la fijación anual es al parecer lógico con fines

operacionales en orden a que sea conocido y fijo el pago mensual; 5) El hecho de que el beneficio se lo establece por dos años, de conformidad con la duración del Contrato Colectivo, le da el carácter de permanencia en la retribución mensual; 6) De otro lado, el pago es de tipo fijo por cuanto el beneficio no puede rebajarse ya que el hecho que lo origina puede incrementar y no disminuir; 7) No es en definitiva, como se lo pretendió calificar en la Audiencia de Conciliación ?un subsidio ocasional?, pues podía sostenerse que es extraordinario pero no de ocasión porque más bien adquiere carácter de normal en la vida de la empresa al tratarse de remuneraciones ya que, repetimos, nunca podría eliminarse del pago mensual; 8) Adicionalmente, se debe consignar, pues está justificado que el tiempo de servicios del actor supera nueve años y que en la llamada Acta de Finiquito se lee el rubro 'subsidio de antigüedad 16.704? al que también se refiere el fallo del Tribunal de Alzada; 9) Finalmente, vale la pena analizar la afirmación del demandado, quien sostiene que el subsidio de antigüedad, establecido en el Contrato Colectivo ?aunque el pago es mensualizado, falta en dicho concepto el carácter de retributivo; pues, el monto de dicho beneficio se halla en función de la antigüedad que el trabajador tiene en la empresa y no del esfuerzo que mes a mes realiza el trabajador ...?. El Diccionario de la Lengua Española, dice que retribución es ?Recompensar o pagar un servicio. Recompensa o pago de una cosa?, de manera que según lo que dice el diccionario, el subsidio de antigüedad, sí es un sistema de retribución y forma parte de la remuneración del trabajador. El doctor Carlos Vela Monsalve, en su Derecho Ecuatoriano del Trabajo, (página 521), dice: ?aún en nuestro Código, el término salario se usa alguna vez como sinónimo de retribución en general?. Agrega el tratadista que es ?... la remuneración cierta y suficiente, previamente convenida, en cuya determinación deben tenerse en cuenta el trabajo en sí mismo y las condiciones de vida del trabajador ...?. El subsidio de antigüedad, reconocido inclusive en las relaciones de la administración pública con funcionarios, empleados y trabajadores es un beneficio para el servidor que en sus diversas actividades alcanza un status, producto de los años de servicio que le dan experiencia y especialización. Es una retribución permanente, complementaria que tiene un límite y que significa un estímulo para el funcionario. En el caso de los Contratos Colectivos, como se ha expresado, es un beneficio, una conquista que se otorga a los trabajadores, precisamente por su continuada acción de servicio. Cabe, por lo mismo, dudar sobre la característica del subsidio de antigüedad, que es una retribución complementaria al salario, que debe ser tomada en cuenta como parte de la remuneración, según lo determina el artículo 95 del Código del Trabajo."

- 3-V-1999 (Res. 314-98, Tercera Sala, R.O. 227, 6-VII-1999)
"5.- De otra parte, el Art. 95 del Código del Trabajo en actual vigencia, en su primer inciso establece qué componentes integran la remuneración para efectos del pago de indemnizaciones, en tanto que el inciso 2o. del mismo artículo determina las excepciones. Entre estas últimas se encuentran ?Los beneficios que representan los servicios de orden social? y no ?los beneficios de orden social?. En la especie, estímase que los dos últimos rubros de los componentes de la remuneración que menciona la demanda (pago de médico pediatra para hijo y médico general para familia, así como guardería), pueden ser considerados como servicios de orden social y por lo tanto estos rubros deben ser excluidos para el cálculo de la remuneración que sirve de base para el pago indemnizatorio. ..."

- 1-X-2001 (Res. 74-2001, Segunda Sala, R.O. 450, 9-XI-2001)
"CUARTO.- Se ha reconocido por parte de la entidad demandada, el pago de ciertos beneficios establecidos en la contratación colectiva, pero, se argumenta que, unos por

no ser de carácter permanente, y otros, por la forma en que fueron estatuidos y por su finalidad, no son parte integrante de la remuneración mensual. Esta apreciación obliga a la Sala, a estudiarlos con el propósito de concluir si efectivamente hubo mala interpretación del artículo 95 del Código del Trabajo, ya mencionado, y los artículos: 117 (113) y 118 (114) del Código de Procedimiento Civil, en su necesaria relación con el artículo 1588 (1561) del Código Civil, respecto de las cláusulas de la contratación colectiva señaladas en el recurso interpuesto. Al efecto, cabe anotar: 1.- Obviamente que según la norma contenida en el artículo 1588 (1561) del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado constituye ley para los contratantes. Precisamente, por ser ley para aquéllos, hay que analizar si se lo observó o no adecuadamente, estudiando la copia certificada que obra a fojas 40 a 120, como se analizará luego. 2.- La cláusula 44 se refiere al ?Subsidio Familiar?, la signada con el No. 47, al ?Bono de Productividad?, la especificada con el No. 53, al ?Subsidio de Alimentación y Comedor?, todos estos beneficios han sido estipulados con la modalidad de pago mensual y permanente, por consiguiente, sí forman parte de la remuneración mensual conforme lo dispone el artículo 95 del Código del Trabajo. En cuanto al artículo 76 del indicado contrato colectivo, éste regula ?El Fondo Vacacional? determinando que, el 10% de la remuneración mensual percibida por cada trabajador, será aportada por éste; por consiguiente, ese 10% no forma parte de la remuneración. En tanto que, lo estipulado en la letra a) del mismo artículo 76, esto es el 7% que aporta el empleador, sí es parte de la remuneración mensual, según el artículo 95 del Código del Trabajo. 3.- El artículo 78 del contrato estudiado, claramente determina que ?Cada empleado o trabajador recibirá mensualmente de la empleadora el cupo de compra que respectivamente le corresponda, según la determinación que se hace a continuación, que le será asignado sin costo alguno, por parte de la empleadora, para comprar cualquiera de los productos y/o artículos de subsistencia que se expenden en cualquiera de los comisariatos que se pongan de acuerdo las partes, en sustitución de los víveres subsidiados? (el subrayado es nuestro). Por consiguiente, sí se venían entregando sin costo para el trabajador, y en forma normal y permanente, todos los meses, y además, se pactaron en sustitución de los víveres subsidiados, resulta obvio que sí formaban parte de la remuneración mensual como bien analiza el Tribunal de alzada. La indicada norma contractual se aclara mucho más con el contenido de lo estipulado en el numeral 2) de la misma, al señalar que ?Aparte de los cupos referidos en el número 1) que antecede, la empleadora otorgará órdenes de compra...?, luego, especifica que éstas, tendrán un valor de hasta el 40% del sueldo o salario básico que perciba mensualmente el respectivo empleado o trabajador, que será descontado de la remuneración que perciba aquél en el mes posterior, dejando constancia que este cupo es opcional para el trabajador, y la tarjeta de cupo o membresía asumirá su costo el empleador? (el subrayado es nuestro). Resulta natural y obvio que, estos cupos adicionales eran objeto del respectivo descuento al trabajador, y que además, eran opcionales para él, estos últimos no podían formar parte de la remuneración, pero, en cambio los determinados en el número 1), por tener una naturaleza distinta, como queda explicado, sí forman parte de la remuneración mensual."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

Nota:
La Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público (LOSCCA), fue deroga a través de la Ley Orgánica del Servicio Público, publicada mediante Ley s/n (R.O. 294-2S, 6-X-2010).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 97.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328, inc. 6.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. ...(16).-

Ley de Hidrocarburos:
Art. 94.-

Ley de Minería:
Art. 67.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Disposición General Decimo Quinta.-

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 245, 2-VIII-1989)
"Resuelve: Sin perjuicio de las facultades que en el orden administrativo competen al Director General, a los subdirectores e inspectores del trabajo, los jueces de la materia tienen competencia para conocer y resolver acerca de las reclamaciones individuales sobre el pago de utilidades que plantearen los trabajadores."

Absoluciones de Consultas de la Procuraduría General del Estado:

- (R.O. 398, 16-XI-2006)

CONSULTANTE: CONSEJO PROVINCIAL DE AZUAY

PRONUNCIAMIENTOS:

1. La disposición transitoria quinta de LOSCCA, ha limitado el monto de pago de las utilidades al 1.5 veces el PIB del año inmediato anterior, lo que impone respetar ese parámetro en el año 2003, toda vez que las utilidades son anuales y no pueden ser calculadas por otros periodos de tiempo.

Como el cálculo de las utilidades se realiza sobre periodos concluidos al término del año financiero, para el pago de las utilidades del año 2003, que se debieron pagar hasta la primera quincena de abril del siguiente año, ya estuvo vigente la limitación prevista en la disposición transitoria quinta; consecuentemente, aquellos empleados de HIDROPAUTE S.A. que ingresaron a laborar antes del 6 de octubre de 2003 percibirán la utilidad anual correspondiente al ejercicio económico 2003, conforme a lo establecido en el último inciso del Art. 97 del Código del Trabajo para lo cual se tendrá en cuenta la planta generada por HIDROPAUTE hasta el 31 de diciembre de 2003.

2. Los trabajadores que ingresaron a laborar a HIDROPAUTE S.A. después del 6 de octubre de 2003 tienen derecho a que su empleador les cancele las utilidades aplicando la norma establecida por la disposición transitoria quinta de la LOSCCA. Para los contratos individuales y colectivos suscritos con anterioridad al 6 de octubre de 2003, el pago de las utilidades deberá hacerse con arreglo a lo previsto en el Art. 97 del Código del Trabajo, en tanto dichos instrumentos mantengan vigencia y, por tanto, aplicabilidad. Este aserto se soporta en la regla 18 del Art. 7 del código.

- (R.O. 19-S, 9-II-2007)

ENTIDAD CONSULTANTE: CONGRESO NACIONAL.

PRONUNCIAMIENTO:

Atendiendo el principio de irretroactividad de la ley, consagrado en el Art. 7 del Código Civil; la liquidación de utilidades correspondientes al periodo fiscal 2003, debe hacerse conforme a lo establecido en el Art. 97 del Código del Trabajo anterior a la última codificación. Igual criterio corresponde aplicar para la cancelación de utilidades de un ejercicio posterior, siempre que, tal pago encuentre soporte en un contrato individual o colectivo suscrito con anterioridad al 6 de octubre del 2003 y que, a la fecha en que se generaron tales utilidades, hubiere estado vigente.

Jurisprudencia:
- 21-I-1980 (G.J. S. XIII, No. 7, pp. 1452-3)
"Establecida a plenitud, por prueba irrebatible en el presente juicio, las considerables utilidades que los socios de la entidad empleadora se repartían, burlando la imposición tributaria y perjudicando a la vez a sus trabajadores, nada más injusto sería denegar, como se hace en los fallos de las instancias anteriores, el pago de utilidades a la trabajadora, solamente porque éstas no aparecen de la declaración del impuesto a la renta que como queda definitivamente establecido, eran falsas, respaldar el criterio que se sustenta en los fallos que se analizan, sería contrariar el espíritu de la Constitución de la República y particularmente el del Código del Trabajo que, en el Art. 5, manda que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos y de ninguna manera se habría prestado amparo a la reclamante si al conocer, como conoce la administración de justicia, el fraude contable, admitido por los propios demandados, denegara el pago de las utilidades que a su vez se han establecido de modo auténtico en los autos, a través de pericia no impugnada por los propios empleadores; un imperativo de justicia exige que demostrada la percepción de utilidades en el proceso, participe de ellas el trabajador para evitar así el enriquecimiento ilícito del patrono que apeló a procedimientos dolosos a efecto de ocultarlas al declarar la renta percibida".

- 25-I-1985 (G.J. S. XIV, No. 8, p. 1793)
"No hay lugar para considerar las utilidades ... porque se trata de un contrato entre un profesor y un colegio particular."

Fallo de Casación:
- 16-IV-2002 (Res. 300-2001, Primera Sala, R.O. 680, 10-X-2002)
"SEGUNDO.- Al plantear su recurso, la parte demandada puntualiza las normas que a su criterio han sido infringidas en la sentencia que impugna, al tiempo que lo funda en la causal 3era. del Art. 3 de la Ley de Casación, y lo fundamenta, en síntesis de la siguiente manera: que en la sentencia que ataca hay una grave contradicción, pues mientras en el numeral 5 del considerando 5to. se dispone el pago ?del proporcional de las utilidades probadas en autos de los años 1997 y 1998?, en la parte resolutiva 'se confirma la sentencia venida en grado?, sin reparar que en dicha sentencia no se observan las disposiciones de los Arts. 97 y 104 del Código del Trabajo y los valores por utilidades mandadas a pagar por el año 1997, S/. 18?020.565 y por el año 1998, S/. 13?890.679 son totalmente antojadizos; agrega este casacionista que las utilidades percibidas por la parte demandada fueron S/. 170?233.022 en 1997 y S/. 222?250.878 en 1998, de los cuales debe repartirse el 10% entre todos los trabajadores que fueron un promedio de 17; que la actora sólo participa de este 10% y no del 5% relativo a los hijos, pues no acredita tenerlos; que según lo anterior, agrega este casacionista, lo proporcional en relación a su tiempo de servicio, que le correspondía a la actora sería

en total S/. 1?045.418; finalmente, agrega el recurrente que si bien es cierto no consta de autos el número de trabajadores, la declaración de la testigo D. P. que declara haber sido compañera de trabajo de la actora es un elemento para colegir que existían otros trabajadores y no sólo la actora, por lo que en el fallo debía ordenarse qué proporcionalidad sea liquidada sumariamente por el Juez de la causa; por su parte, la actora, al plantear su recurso luego de citar las normas que a su juicio han sido infringidas en la sentencia que recurre, y fundarlo en las causales 1era. y 3era. del Art. 3 de la Ley de Casación, lo fundamenta, en síntesis, en los siguientes términos: que del proceso consta, fs. 80 vta., que el demandado fue multado por no exhibir unos documentos y que la prueba principal sobre su reclamo es el juramento deferido, que obran fs. 46 de los autos en la que consignó que su sueldo era S/. 2?400.000 mensuales más $ 500 y el 1% de comisión; que en forma indebida el Juez de primera instancia únicamente toma en cuenta el juramento deferido en relación con el tiempo de servicio y no con la remuneración, por lo que se la consideró sólo en S/. 2?400.000, error que es recogido en el fallo de segunda instancia. TERCERO.- Centrado el recurso presentado por las partes, en los términos del considerando anterior y analizado que ha sido el proceso particularmente en las actuaciones que tienen que ver con la impugnación, se observa lo siguiente: tiene razón la parte demandada al sostener que el monto mandado a pagar por concepto de ?proporcionalidad de utilidades? por los años 1997 y 1998 no obedecen a la realidad, pues, de acuerdo a la declaración del impuesto a la renta por tales años, que corre a fs. 50 y 51, el cálculo correcto es el siguiente: año 1995: utilidad S/. 222?250.878; el 10% totaliza S/. 22?225.087, es decir S/. 1?852.098 cada mes, y como la actora trabajó seis meses, le corresponde S/. 9?260.494; año 1997: utilidades S/. 200?274.203, siendo el 10% S/. 20?027.420, es decir S/. 1?668.951 cada mes, y como la actora laboró 5 meses, le corresponde S/. 8?344.755. El total que por los dos años de utilidades le corresponde a la actora es, S/. 17?605.249 y no S/. 28?911.241, como se dice en la sentencia del Juez de primer nivel confirmada por la Sala de instancia. En esta parte, es preciso aclarar que se ha calculado sobre el 10% de utilidades, pues la actora no acreditó tener derecho al 5% en relación con hijos menores. También vale la pena consignar que se ha calculado el 10% como si se tratara de una sola empleada, pues de autos no aparece probado que la empresa haya tenido más trabajadores, no estándole dado el juzgador, como equivocadamente sostiene el demandado recurrente, ?colegir que existían más trabajadores?, pues ese hecho debió probarse en autos."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 97.1.- Límite en la distribución de las utilidades.- (Agregado por el Art. 15 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras conforme lo señalado en el artículo anterior, no podrán exceder de veinticuatro Salarios Básicos Unificados del trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social. La autoridad administrativa de trabajo competente emitirá los acuerdos ministeriales necesarios para la debida aplicación de lo señalado en este artículo.

Nota:

Mediante el num. 2 de la Sentencia No. 002-18-SIN-CC (R.O. E.C. 40, 6-IV-2018) la Corte Constitucional aceptó la acción pública de inconstitucionalidad por razones de fondo del Art. 15 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo

en el Hogar, la cual agregó el Art. precedente; a su vez advierte la necesidad de modular los efectos en el tiempo de la declaratoria de inconstitucionalidad a partir del período fiscal 2017 a fin de garantizar la inmediata restitución del derecho a las utilidades. Por consiguiente, el Art. 15 de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar no se encuentra vigente y no podrá ser invocado para la determinación y pago de las utilidades correspondientes al período fiscal 2017.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 97.1.-

Instructivo para el pago de la Participación de Utilidades:
Acuerdo MDT-2018-0065

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 98.-

Ley Orgánica de Empresa Públicas
Art. 25.-
Art. 37.-

Ley Orgánica del Servicio Público
Disposición General Décimo Quinta.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 99.-

Ley de Compañías:
Art. 297.-

Estatuto General del Banco del Estado
Art. 6, lit. e.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 100.- Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.- (Reformado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008; y, sustituido por el Art. 16 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, participarán del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio.

El valor de las utilidades generadas por la persona natural obligada a llevar contabilidad o persona jurídica usuaria a que tengan derecho las personas trabajadoras de la empresa de actividades complementarias, serán entregadas en su totalidad a esta última, a fin de que sean repartidas entre todos sus trabajadores, y de acuerdo a su tiempo de servicio en la empresa de actividades complementarías, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades.

No se aplicará lo prescrito en los incisos precedentes, cuando se trate de personas trabajadoras de empresas que prestan servicios técnicos especializados respecto de las empresas receptoras de dichos servicios. Toda persona natural o jurídica que presta servicios técnicos especializados, debe contar con su propia infraestructura física, administrativa y financiera, totalmente independiente de quien en cuyo provecho se realice la obra o se preste el servicio, y que, por tal razón puedan proporcionar este servicio a varias personas, naturales o jurídicas no relacionadas entre sí por ningún medio. De comprobarse vinculación con una empresa prestadora de servicios técnicos especializados y la usuaria de estos servicios, se procederá en la forma prescrita en los incisos anteriores.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 100.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 101.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.- **Unificación de utilidades.-** (Sustituido por el Art. 17 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Si una o varias empresas vinculadas comparten procesos productivos y/o comerciales, dentro de una misma cadena de valor, entendida esta como el proceso económico que inicia con la materia prima y llega hasta la distribución y comercialización del producto terminado, la autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de participación de utilidades.

La autoridad administrativa de trabajo de oficio o a petición de parte las considerará como una sola para el efecto del reparto de utilidades, conforme los parámetros que establezca el Ministerio rector del trabajo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 103

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 103.1.- Empresas Vinculadas.- (Agregado por el Art. 18 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Para efectos de responsabilidades laborales se considerarán empresas vinculadas a las personas naturales, jurídicas, patrimonios autónomos y otras modalidades de asociación previstas en la ley, domiciliadas en el Ecuador, en las que una de ellas participe directamente en el capital de la otra en al menos un porcentaje equivalente al 25% del mismo y serán subsidiariamente responsables, para los fines de las obligaciones contraídas con sus trabajadoras o trabajadores. Los obligados subsidiarios responderán, de forma proporcional a su participación en el capital de la empresa en relación con las obligaciones patronales, y no solo hasta el límite de sus aportes.

El porcentaje anteriormente señalado admitirá prueba en contrario por parte de las correspondientes empresas.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 103.1.-

Código Civil:
Art. 45.-

Art. 564.-

Art. 1453.-

Ley de Compañías:
Art. 4.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 104.- **Determinación de utilidades en relación al impuesto a la renta.-** (Reformado por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012; y, sustituido por el Art. 19 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta.

El Servicio de Rentas Internas, a petición del Director Regional del Trabajo, de las organizaciones de trabajadores de las respectivas empresas, o de quien tenga interés propio y directo, podrá disponer las determinaciones tributarias, que estimare convenientes para establecer las utilidades efectivas. La respectiva organización de trabajadores o quien tenga interés propio y directo, delegará un representante para el

examen de la contabilidad. El informe final de fiscalización deberá contener las observaciones del representante de los trabajadores y de quien tenga interés propio y directo, y se contará con ellos en cualquiera de las instancias de la determinación tributaria.

En el caso de existir una determinación de Impuesto a la Renta que se halle en firme y ejecutoriada, la autoridad administrativa del trabajo competente dispondrá el pago del monto correspondiente a utilidades a favor de las personas trabajadoras y ex trabajadoras. Para el efecto, la parte empleadora o quien se encuentre obligado a cumplir con dicho pago respecto de las personas trabajadoras y de las ex trabajadoras, en un término de treinta días contados a partir de la notificación de la orden del Ministerio rector del trabajo pagará dichos valores más los respectivos intereses calculados a la tasa máxima activa referencial, desde la fecha en la que se generó el incumplimiento del pago de utilidades, sin perjuicio de la facultad coactiva de la mencionada Cartera de Estado para el cobro efectivo de tales valores.

No se admitirá impugnación administrativa o Judicial contra la orden de cobro dictada por el Ministerio, salvo las excepciones a la coactiva.

El Servicio de Rentas Internas pondrá en conocimiento del Ministerio rector del trabajo los actos de determinación de Impuesto a la Renta firmes y ejecutoriados.

El Ministerio rector del trabajo expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 104.-

Código Orgánica General de Procesos:
Art. 315.-
Art. 316.-

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno:
Art. 10, num. 9.-
Art. 43.-

Ley Orgánica de Discapacidades:
Art. 76.-

Reglamento para la aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno:
Art. 15.-
Art.125
Art. 126

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 105.-

Código del Trabajo:
Art. 628.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 105.1.- (Agregado por la Disposición reformatoria quinta, num. 2, de la Ley s/n, R.O. 351-S, 29-XII-2010).- Previo acuerdo del trabajador y del patrono, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, podrán ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios, siempre que tal empresa se encuentre registrada en una Bolsa de Valores y cumpla con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial definida por el Estado y los requisitos previstos en el Reglamento al Código de la Producción, Comercio e Inversiones.

Art. 106.- **Utilidades no cobradas.-** (Sustituido por el Art. 20 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- La parte empleadora está obligada a agotar sus esfuerzos para entregar de forma directa el beneficio de utilidades a sus trabajadores o ex trabajadores. Si hubiere utilidades no cobradas por las personas trabajadoras o ex trabajadoras, la parte empleadora las depositará a beneficio de estos en una cuenta del Sistema Financiero Nacional, a más tardar, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago, debiendo además la parte empleadora publicar por la prensa la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho, que les corresponde a cada una de ellas, a través de un diario de circulación nacional o local.

Si transcurrido un año del depósito, la persona trabajadora o ex trabajadora no hubiere efectuado el cobro, la parte empleadora, en el plazo de quince (15) días, depositará los valores no cobrados en la cuenta que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social establezca para el efecto, y a partir del vencimiento de plazo ese monto se destinará para el Régimen Solidario de Seguridad Social.

La parte empleadora será sancionada por el retardo en los depósitos de estos valores con el duplo de la cantidad no depositada, para lo cual la autoridad administrativa de trabajo competente hará uso de su facultad coactiva.

La autoridad administrativa de trabajo competente expedirá los acuerdos ministeriales necesarios para la adecuada aplicación de lo dispuesto en este artículo y publicará en el portal electrónico que dispone, los nombres de los beneficiarios y la identificación de la empresa que hubiere consignado valores correspondientes a utilidades.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 106.-

Jurisprudencia:
- 29-VIII-1978 (G.J. S. XIII, No. 3, pp. 502-3)
"Las utilidades constituyen un derecho que tiene el trabajador a recibirlas directamente de la empresa o patrono que las hubiere obtenido, como lo mandan las disposiciones vigentes del Código del Trabajo, habiéndose erróneamente difundido entre los Jueces el criterio de que ese reclamo debe dirigirse a la Dirección General del Trabajo, conforme a lo estatuido en el ... texto sustitutivo del Art. 104 (106)..., que se refiere a los ***saldos de utilidades no cobrados por trabajadores****, saldos que se depositarán en el Banco Central a órdenes del Director o Subdirector General del Trabajo, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que debió efectuarse el pago a fin de entregarlo a sus titulares. Esta norma razonable, en defensa de las utilidades complementarias, no puede inducir a los Jueces de Trabajo al error de considerar que la prestación que se analiza, debe exigirse a la Dirección o Subdirección General del Trabajo, pues estas oficinas administrativas únicamente deben supervigilar el depósito del saldo no cubierto oportunamente, pero el reclamo en sí debe plantearse ante los jueces laborales, pero a partir del 16 de abril del año siguiente al que corresponde el reclamo, una vez que por presentada la declaración del Impuesto a la Renta se pueda conocer el monto de las utilidades que ha tenido la Empresa y la parte proporcional que debe recibir el trabajador dentro del 15% que de esas utilidades deben repartirse entre los que laboran en la organización."*

_____FIN CONCORDANCIA_____

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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 107.-

Código de Trabajo:
Art. 97.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

La participación en las utilidades a que tienen derecho los trabajadores no se considerará como renta particular y no esta sujeta a gravamen tributario de ninguna clase.
Art. 109.- **Garantías en la participación de utilidades.-** La participación en las utilidades de las empresas, que perciban los trabajadores, tendrá las mismas garantías que tiene la remuneración.
Art. 110.- Facultad del Ministro relativa al pago de utilidades.- El Ministro de Trabajo y Empleo resolverá las dudas que se presentaren en la aplicación de las disposiciones relativas al pago de utilidades.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 110.-

Reglamento sobre información adicional del pago de remuneraciones adicionales, décimo quinto sueldo y participación de utilidades:
Art. 1.-
Art. 2.-
Art. 3.-
Art. 4.-
Art. 6.-
Art. 7.-
Art. 8.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Parágrafo 3ro.
DE LAS REMUNERACIONES ADICIONALES

Art. 111.- **Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.-** (Sustituido por el Art. 21 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 111.-

Ley Orgánica del Servicio Público
Art. 97.-

Ley No. 105:
Art. 1.-

Ley No. 096-CL

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 112.- Exclusión de la decimotercera remuneración.-(Sustituido por el Art. 50 de la Ley s/n, R.O. 309-S, 21-VIII-2018).- El goce de la decimotercera remuneración no se considerará como parte de la remuneración anual para el efecto del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y Jubilación, ni para el pago de las indemnizaciones y vacaciones prescritas en este Código, ni para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 112.-

Fallo del Tribunal Constitucional:
17-X-2000 (Expediente No. 181-2000-TP, R.O. 194, 30-X-2000)

*"**Considerando:***
... Que la demanda plantea la inconstitucionalidad del último inciso del artículo 20 de la Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas que dice: "En la determinación y

liquidación del impuesto a la renta no se reconocerá más exoneraciones que las previstas en este artículo, aunque otras leyes, generales o especiales, establezcan exclusiones o dispensas a favor de cualquier contribuyente." .Los actores argumentan que el artículo 18 de la Constitución establece que las leyes no pueden restringir el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, en tanto que el artículo 23 ibídem consagra la seguridad jurídica, y el artículo 35 establece al trabajo como un deber y un derecho social respecto del cual existe la intangibilidad de los derechos de los trabajadores;
... Que el numeral 10 del artículo 97 de la Constitución vigente dispone, de modo expreso, como uno de los deberes y responsabilidades que tiene todo ciudadano la obligación de ***pagar los tributos establecidos por la Ley****, esto significa que el principio general constituye el pago de los tributos y que la excepción es la exoneración o exención de dicho pago en determinadas circunstancias;*
Que, la excepción de no pagar impuestos, es decir la exoneración, no puede constituir un derecho humano que pueda ser alegado por ninguna persona, mucho menos puede tener las calidades de derecho irrenunciable e intangible; el hecho de establecer exenciones o de eliminarlas -para pagar tributos- no puede atentar a la seguridad jurídica si la misma Constitución del Estado prevé que el pago de impuestos ***es un deber y responsabilidad de todo ciudadano****;*
Que, si la exoneración en el pago de tributos no constituye un derecho de la persona la Ley puede establecerla o suprimirla de acuerdo, como es lógico, a motivaciones económico-sociales, políticas o de equidad, en todo caso por razones de conveniencia al interés público;
... Que el presente caso para beneficiar al sector laboral se ha elevado la base contributiva a ochenta millones de sucres, y es a partir de este monto que debe pagarse el impuesto a la renta , asimismo la Ley respectiva establece un sistema proporcional de pago según el ingreso del contribuyente, de conformidad con los principios que orientan el sistema tributario; ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 113.- Derecho a la decimacuarta remuneración.- (Reformado por el Art. 1 de la Ley 2007-77, R.O. 75, 2-V-2007; y, sustituido por el Art. 22 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el 15 de marzo en las regiones de la Costa e Insular, y hasta el 15 de agosto en las regiones de la Sierra y Amazónica. Para el pago de esta bonificación se observará el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

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

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuese separado de su trabajo antes de las

fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

Nota:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 113.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 98.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. ... (16).-

Ley interpretativa al artículo 113 del Código del Trabajo (Ley No. 2002-88)

Ley interpretativa al artículo 113 del Código del Trabajo (Ley No. 2002-88)

_____FIN CONCORDANCIA_____

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 parágrafo, los operarios y aprendices de artesanos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 115.-

Fallos de Casación:
- 25-V-95 (Res. 496-94, R.O. 754-S, 7-VIII-1995)
"CUARTO.- En el considerando séptimo se estima que por tener el demandado la calidad de Artesano calificado, no procede lo reclamado en los numerales 8, 9, 11 y 12 de la demanda. Sobre esto se debe considerar que lo reclamado en el numeral 8, que textualmente dice: `Valores de bonificación salarial?, no debió ser aceptado por cuanto

este beneficio no se encuentra contemplado en ninguna Ley. En lo referente al Decimoquinto y Decimosexto sueldos reclamados en el numeral 12, sí son procedentes por cuanto los operarios de artesanos no están excluidos de estos beneficios, como sí lo están, por disposición expresa de la Ley, de percibir utilidades, decimotercera, decimocuarta remuneración y bonificación complementaria (Arts. 101 y 118 [117] del Código del Trabajo)."

- 30-III-2000 (Res. 335-99, Segunda Sala, R.O. 86, 29-V-2000)
"CUARTO.- A fojas 9 del proceso aparece una certificación de la cual consta que la demandada R. A. es afiliada y miembro activo de la Asociación Interprofesional Primero de Mayo, desde el año de 1987, en forma ininterrumpida hasta mayo de 1997. A fojas 38, hay otro documento que ha sido calificado y recalificado desde 1987, hasta mayo de 1999. No cabe duda, por lo mismo, que la accionada se encuentra protegida por los preceptos que contienen los artículos 291 (285) y siguientes del Código del Trabajo y que, la demandante, por el tipo de trabajo que realizaba era operaria del taller de la demandada. Pero, la Sala de Alzada la acepta únicamente desde el año 1996, según el considerando noveno del fallo impugnado, es preciso, por lo mismo, rectificar el año de la calificación como artesana, desde 1987, por los documentos enunciados en este considerando; y, en virtud de esta consideración debe rectificarse el fallo de la Primera Sala de la Corte Superior de Azogues. QUINTO.- Por lo dicho, debe rectificarse lo resuelto por la Sala de instancia en el considerando décimo segundo, tomando en consideración lo siguiente: a) Los operarios de artesanos calificados no tienen derecho a décima tercera y décima cuarta remuneraciones En cambio, sí tienen derecho a percibir décima quinta y sexta remuneraciones, así como compensación por el incremento al alto costo de la vida, puesto, que las leyes que crearon estas remuneraciones y compensaciones no los excluyen. Así se ha pronunciado la Dirección General del Trabajo, absolviendo una consulta, según oficio No. AGT-239 de 10 de mayo de 1995, concordante con el fallo dictado por una de las Salas de lo Laboral y Social de la Corte Suprema, el 25 de mayo de 1995, publicada en el Registro Oficial No. 754-S de 7 de agosto de 1995. b) Por lo mismo, la demandante tiene derecho a percibir por todo el tiempo de servicios el décimo quinto y sexto sueldos, creados en 1990 y 1992, respectivamente y a la compensación al incremento al alto costo de la vida, pero, este último derecho no ha sido reclamado por la accionante. SEXTO.- En los otros aspectos, el fallo de la Primera Sala de la Corte Superior de Justicia de Azogues, ha dictado su sentencia con apego a la ley. Por las consideraciones anotadas, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta parcialmente el recurso de casación, modificando la sentencia del inferior en los términos que constan en los considerandos cuarto y quinto de este fallo..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Parágrafo 4to.
DE LAS POLÍTICAS DE TRABAJO Y SALARIOS
(Denominación sustituida por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015)

Art. 117.- **Remuneración Unificada.-** (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Se entenderá por tal la suma de las remuneraciones sectoriales aplicables a partir del 1 de Enero del 2000 para los distintos sectores o actividades de trabajo, así como a las remuneraciones superiores a las sectoriales que perciban los trabajadores, más los componentes salariales incorporados a partir de la fecha de vigencia de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador.

El Estado, a través del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, establecerá anualmente el sueldo o salario básico unificado para los trabajadores privados.

La fijación de sueldos y salarios que realice el Consejo Nacional de Trabajo y 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.

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 117.-

Convenio 26 de la OIT: Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928: Art. 3.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 118.- **Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.-** (Sustituido por el Art. 11 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Es el órgano tripartito de carácter consultivo y técnico del Ministerio rector del trabajo, que tendrá a su cargo el diálogo social sobre políticas de trabajo. El Ministerio rector del trabajo emitirá la normativa secundaria necesaria para su organización y conformación, así como para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

Respecto de la fijación de remuneraciones, si el Consejo Nacional del Trabajo y Salarios no adoptare una resolución por consenso en la reunión que convocada para el efecto, se auto convocaráì 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 del Trabajo

los fijará en un porcentaje de incremento equivalente al índice de precios al consumidor proyectado, establecido por la entidad pública autorizada para el efecto.

Corresponde al Ministerio rector del trabajo, 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 Público y al Código del Trabajo, respectivamente, de las entidades e instituciones de todas las funciones del Estado; por lo tanto, el Ministerio rector del trabajo, 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.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 118.-

Concordancia:
Reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios "CONADES" y de las Comisiones Sectoriales.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 3.-

Art. 51.-
Art. 95.-

Art. 103.-

Ley para la Transformación Económica del Ecuador:
DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.-

Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas:
Art. 51.-
Art. 51 A.-
Art. 52.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 119.- **Atribuciones del Consejo Nacional del Trabajo y Salarios.-** (Sustituido por el Art. 12 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Corresponde al Consejo Nacional del Trabajo y Salarios desarrollar el diálogo social sobre políticas de trabajo, así como también sobre la fijación de las remuneraciones. Este Consejo deberá asesorar al Ministro rector del trabajo en el señalamiento de las remuneraciones y en la aplicación de una política del trabajo y salarial acorde con la realidad, que permita el equilibrio entre los factores productivos, con miras al desarrollo del país. El Ministerio rector del Trabajo

emitirá la normativa secundaria necesaria para la adecuada aplicación de lo señalado en este artículo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 120.- **Reglamento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.-** (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El Ministro de Trabajo y Empleo dictará el reglamento para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo y Salarios.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 121.- **Obligaciones de los empleadores.-** (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Las entidades públicas o semipúblicas, las empresas o empleadores, estarán obligados a proporcionar al Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, la información que fuere requerida para el cabal cumplimiento de sus funciones.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 122.- **Comisiones Sectoriales.-** (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 Trabajo y Salarios, 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 Trabajo y Salarios, tendientes a la modernización, adaptabilidad y simplicidad del régimen salarial, considerando aspectos como de la eficiencia y productividad.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 123.- **Convocatoria a las Comisiones Sectoriales.-** (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El Consejo Nacional de Trabajo y Salarios convocará a las comisiones sectoriales constituidas de conformidad con lo establecido en el artículo anterior.

El Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, 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 Trabajo y 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.

Notas:
- Mediante Acdo. 00370 (R.O. 618-S, 13-I-2012), se fija a partir del 1 de enero del 2013, los salarios mínimos sectoriales a nivel nacional, que recibirán los trabajadores privados amparados por el Código del Trabajo acorde a la estructura ocupacional descrita en el mismo cuerpo legal.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Nota:
Mediante artículo 13 de la Ley s/n, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015, se dispone sustituir en el artículo 124 las palabras "Consejo Nacional de Salarios" por "Consejo Nacional de Trabajo y Salarios", sin embargo en el presente artículo no se encuentran dichas palabras.

Art. 125.- **Representantes en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios y en las comisiones sectoriales.-** (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Los representantes de los trabajadores y de los empleadores, tanto en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios como en las comisiones sectoriales que se constituyan en cada rama de actividad, tendrán su respectivo suplente.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. Que el sueldo, salario o remuneración básica mínima unificada baste para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, 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,

4. Las sugerencias y motivaciones de los interesados, tanto empleadores como trabajadores.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

- Mediante artículo 13 de la Ley s/n, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 483 de 20 de abril de 2015, se dispone sustituir en el artículo 126 las palabras "Consejo Nacional de Salarios" por "Consejo Nacional de Trabajo y Salaios", sin embargo en el presente artículo no se encuentran dichas palabras.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 126.-

Acuerdo 00117:
Agrupación de las Comisiones Sectoriales por Ramas de Actividad.

Ley No. 096-CL

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 127.- **Recurso de apelación.-** (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- 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 Trabajo y Salarios, el que después de oír el dictamen de la unidad correspondiente, decidirá lo conveniente.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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.

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

b) Intervenir y dar las instrucciones y orientaciones que sean necesarias y suministrar los datos de que disponga para la fijación de sueldos y salarios mínimos por parte de las respectivas comisiones;

c) Recopilar todos los datos e informaciones sobre salarios mínimos y coordinar su acción con las diferentes entidades de objetivo similar;

d) Llevar estadística general y clasificada, tanto de las fijaciones de sueldos mínimos como de los datos e informaciones que se requieran para una integración en plano nacional de los sueldos o salarios mínimos de sus precedentes;

e) Planificar y orientar la política a seguirse en orden al sueldo, salario, o remuneración básica mínima unificada en el país;

f) Intervenir en la publicación de las fijaciones de sueldos, salarios o remuneraciones básicas mínimas unificadas que, para su validez, necesariamente deben promulgarse en el Registro Oficial;

g) Supervigilar el cumplimiento de las disposiciones sobre la fijación de remuneraciones; y,

h) Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

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.

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

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

En lo relativo a los componentes salariales denominados bonificación complementaria y compensación por el incremento del costo de vida mensualizados cuya suma a la fecha es de cuarenta dólares de los Estados Unidos de América (US $ 40) mensuales, éstos se seguirán pagando a todos los trabajadores en general, por el indicado valor mensual durante el año 2000, bajo el título de: componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones.

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

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

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

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

A partir del 13 de marzo del 2000, los componentes salariales, Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, pasan a denominarse componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones,

y por tal razón se suprimen todas las referencias que aludan a Bonificación Complementaria y Compensación por el Incremento del Costo de Vida, los que, como queda expresado, se pagarán mensualmente en la forma antes referida.

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

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

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

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

Nota:

Este valor denominado salario mínimo vital general que representa el valor de US $ 4.00, es un componente más del denominado Salario Básico Unificado (SBU).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 133.-

Ley para la Transformación Económica del Ecuador:
Art. 95.-
DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 133.1.- Límites a Brechas Remunerativas.- (Agregado por el Art. 23 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El ministerio rector del trabajo podrá establecer a través de

acuerdo ministerial límites a las brechas salariales entre la remuneración máxima de gerentes generales o altos directivos -cualquiera sea su denominación- y la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, pudiéndose considerar para el efecto escalas y sub escalas dependiendo de la aplicación, entre otros, de los siguientes parámetros:

1. Naturaleza y sector económico de la empresa;

2. Rentabilidad, ingresos, costos y gastos y tamaño de activos de la empresa;

3. Número de personas trabajadoras;

4. Responsabilidad empresarial; y

5. Aquellos adicionales que establezca la autoridad administrativa de trabajo competente.

El ministerio rector del trabajo para establecer la remuneración máxima de los gerentes generales o altos directivos tomará en cuenta el monto resultante de multiplicar la remuneración más baja percibida dentro de la respectiva empresa, por el valor que establezca anualmente.

El exceso del límite de remuneraciones que establezca el Ministerio rector del trabajo no será deducible para efectos del pago del Impuesto a la Renta, conforme lo establecido en el numeral 1 del artículo 28 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 133.1.-

Ley Orgánica de Régimen Tributario Internor:
Art. 10 num. 9.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo VII
DEL TRABAJO DE MUJERES Y MENORES

Art. 134.- **Prohibición del trabajo de niños, niñas y adolescentes.-** (Sustituido por el Art. 4 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Prohíbese toda clase de trabajo, por cuenta ajena, a los niños, niñas y adolescentes menores de quince años. El empleador que viole esta prohibición pagará al menor de quince años el doble de la remuneración, no estará exento de cumplir con todas las obligaciones laborales y sociales derivadas de la relación laboral, incluidas todas las prestaciones y beneficios de la seguridad social, y

será sancionado con el máximo de la multa prevista en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, y con la clausura del establecimiento en caso de reincidencia.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 134.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 35.-
Art. 44.-
Art. 46, num. 2.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 81.-
Art. 82.-
Art. 83.-
Art. 85.-
Art. 88.-

Art. 93.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 135.- Horas para concurrencia a la escuela.- (Reformado por el Art. 5 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Los empleadores que contrataren, mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad que no hubieren terminado su instrucción básica, están en la obligación de dejarles libres dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a fin de que concurran a una escuela.

Ningún menor dejará de concurrir a recibir su instrucción básica, y si el empleador por cualquier razón o medio obstaculiza su derecho a la educación o induce al adolescente a descuidar, desatender o abandonar su formación educativa, será sancionado por los Directores Regionales de Trabajo o por los Inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no existan Directores Regionales, con el máximo de la multa señalada en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 135.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 84.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 136.- **Límite de la jornada de trabajo y remuneración de los adolescentes.-** (Sustituido por el Art. 6 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- El trabajo de los adolescentes que han cumplido quince años, no podrá exceder de seis horas diarias y de treinta horas semanales y, se organizará de manera que no limite el efectivo ejercicio de su derecho a la educación.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 136

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 137.- **Prohibición de trabajo nocturno para menores.-** Prohíbese el trabajo nocturno de menores de dieciocho años de edad.

Art. 138.- Trabajos prohibidos a menores.- (Sustituido por el Art. 7 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Se prohíbe ocupar a mujeres y varones menores de dieciocho años en industrias o tareas que sean consideradas como peligrosas e insalubres, las que serán puntualizadas en un reglamento especial que será elaborado por el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil-CONEPTI, de acuerdo a lo previsto en el Código de la Niñez y Adolescencia y los convenios internacionales ratificados por el país.

Se prohíbe las siguientes formas de trabajo:

1. Todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados;

2. La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas y trata de personas;

3. La utilización o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes; y,

4. El trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, como en los casos siguientes:

a) La destilación de alcoholes y la fabricación o mezcla de licores;

b) La fabricación de albayalde, minio o cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico;

c) La fabricación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas y el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o depositen cualesquiera de las antedichas materias;

d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvo o vapores irritantes o tóxicos;

e) La carga o descarga de navíos, aunque se efectúe por medio de grúas o cabrías;

f) Los trabajos subterráneos o canteras;

g) El trabajo de maquinistas o fogoneros;

h) El manejo de correas, cierras circulares y otros mecanismos peligrosos;

i) La fundición de vidrio o metales;

j) El transporte de materiales incandescentes;

k) El expendio de bebidas alcohólicas, destiladas o fermentadas;

l) La pesca a bordo;

m) La guardianía o seguridad; y,

n) En general, los trabajos que constituyan un grave peligro para la moral o para el desarrollo físico de mujeres y varones menores de la indicada edad.

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

Nota:
En la reforma al Art. 138 de este cuerpo legal, implementada por la Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), en el num. 4, lit. b, se encuentra la palabra minino, debiendo ser minio, razón por la cual se efectuó la corrección, pues es así como consta en la Codificación del Código del Trabajo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 138.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 46 num. 2.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 87.-

Reglamento de trabajos prohibidos para adolescentes en capacidad legal de trabajar bajo relación de dependencia o por cuenta propia:

Art. 5.-

Ley de Régimen de Maquila:
Art. 59.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 139.- **Límites máximos de carga para mujeres y menores.-** (Reformado por el Art. 8 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y adolescentes de quince años, se observarán los límites máximos siguientes:

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 139

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Varones de 15 a 18 años	25 libras
Mujeres de 15 a 18 años	20 libras
Mujeres de 21 años o más	25 libras

Art. 140.- Trabajos subterráneos.- Los trabajos subterráneos a que se refiere la letra f) del numeral 4 del artículo 138 de este Código, incluyen todos los realizados en cualquier mina o cantera de propiedad pública o privada dedicada a la excavación de substancias situadas bajo la superficie de la tierra por métodos que implican el empleo de personas en dichos trabajos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 140.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 81.-
Art. 87.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 141.- **Examen médico de aptitud.-** (Reformado por el Art. 9 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Todas las empresas que empleen trabajadores mayores de dieciocho años y menores de veintiún años en trabajos subterráneos, en minas o canteras, estarán obligadas a exigir con respecto a dichos trabajos un reconocimiento médico previo que pruebe su aptitud para dichos trabajos, así como reconocimientos médicos periódicos. Con ocasión del examen médico inicial se efectuará una radiografía pulmonar y, de considerarse necesario desde un punto de vista médico, con ocasión de posteriores exámenes médicos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 141

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 142.- **Periodicidad de los exámenes médicos.-** La periodicidad de los reconocimientos a que se refiere el artículo anterior será anual, salvo en los casos en que, reglamentariamente, se prevea para los mismos un plazo de menor duración.
Art. 143.- **Facultativo que otorgará el certificado médico.-** Los exámenes previstos en los artículos anteriores serán efectuados y certificados por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y no ocasionarán gasto alguno a los menores, a sus padres o a sus representantes.

Art. 144.- **Registro que deben llevar los empleadores.-** (Reformado por el Art. 10 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Los empleadores tendrán a disposición de la Inspección del Trabajo un registro de las personas mayores de dieciocho años y menores de veintiún años, que estén empleadas o trabajen en la parte subterránea de las minas o canteras. En ese registro se anotarán la fecha de nacimiento, indicaciones sobre la naturaleza de la ocupación y la fecha en que el trabajador fue empleado en labores subterráneas por primera vez, y se incluirá un certificado que acredite su aptitud para el empleo, sin que en el mismo figure dato de carácter médico.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 144.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 88.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Art. 146.- (Derogado por el Art. 11 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 146

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 147.- Registro especial que deben llevar quienes ocupen a adolescentes.- (Sustituido por el Art. 12 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Todo establecimiento que ocupe a adolescentes que han cumplido quince años y menores de dieciocho años, deberá llevar un registro especial en el que conste el nombre del empleador y del trabajador adolescente, la edad que deberá justificarse con la partida de nacimiento o cédula de identidad, la clase de trabajo a los que se destina, duración del contrato de trabajo, el número de horas que trabajan, la remuneración que perciben y la certificación de que el adolescente ha cumplido o cumple su educación básica. Copia de este registro enviarán al Director Regional del Trabajo que podrá exigir las pruebas que estimare convenientes para asegurarse de la veracidad de los datos declarados en el registro.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 147.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 85.-
Art. 88.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 148.- Sanciones.- (Reformado por el Art. 13 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Las violaciones a las normas establecidas en los artículos del 139 al 147 inclusive, serán sancionadas con multas que serán impuestas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, impuestas por el Director Regional del Trabajo, según el caso, y previo informe del inspector del trabajo respectivo.

Sin perjuicio de las sanciones previstas en el inciso anterior, si las violaciones se refieren al trabajo de adolescentes, los Directores Regionales de Trabajo o los inspectores del Trabajo en las jurisdicciones en donde no exista Directores Regionales, impondrán las sanciones establecidas en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 148.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 94.-
Art. 95.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 149.- **Accidentes o enfermedades de adolescentes atribuidos a culpa del empleador.-** (Reformado por el Art. 14 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- En caso de accidente o enfermedad de una mujer o de un varón menor de edad, si se comprobare que han sido ocasionados por un trabajo de los prohibidos para ellos o que el accidente o enfermedad se han producido en condiciones que signifiquen infracción de las disposiciones de este capítulo o del reglamento aprobado, o lo prescrito en el TÍTULO V del LIBRO I del Código de la Niñez y Adolescencia se presumirá de derecho que el accidente o enfermedad se debe a culpa del empleador.

En estos casos, la indemnización por riesgos del trabajo, con relación a tales personas, no podrá ser menor del doble de la que corresponde a la ordinaria.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 149

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 150.- **Días en que es prohibido trabajar.-** Prohíbese a los adolescentes el trabajo en los días sábados, domingos y en los de descanso obligatorio.

Art. 151.- **Inspección por las autoridades.-** (Reformado por el Art. 15 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Las autoridades de trabajo y los jueces de la niñez y adolescencia y las juntas cantonales de protección de derechos, podrán inspeccionar, en cualquier momento, el medio y las condiciones en que se desenvuelven las labores de los

adolescentes menores de quince años y disponer el reconocimiento médico de éstos y el cumplimiento de las normas protectivas.

El Comité Nacional para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil (CONEPTI) se encargará de la ejecución del Sistema de Inspección y Monitoreo del Trabajo Infantil, y apoyará la participación ciudadana a través de veedurías sociales y defensorías comunitarias, para controlar el cumplimiento de las normas legales y convenios internacionales sobre el trabajo infantil.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 151

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 152.- (Sustituido por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009).- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 152.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 69, nums. 1 y 2.-
Art. 331.-
Art. 332.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 8.-
Art. 9.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 27.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. … .- **Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.-** (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña.

Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la seguridad social.

Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública.

Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia.

Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por est e hecho, se considerará despido ineficaz.
Art. ... (1).- Licencia por Adopción.- (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009).- Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. ... (1).-

Código Civil:
Art. 314.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. ... (2).- **Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.-** (Agregado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 528-S, 13-II-2009).- La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada.

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

Art. 153.- **Protección a la mujer embarazada.-** (Reformado por el num. 2 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.

La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 153.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 35.-
Art. 67, inc. 1.-
Art. 331.-
Art. 332.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 105.-

Art. 106.-

Estatuto Codificado del IESS:
Art. 97.-
Art. 101.-

Absolución de Consulta:
(Ministerio del Trabajo, Consulta 830-92)
El pago de la compensación por el alto costo de vida, así como de la bonificación complementaria para los trabajadores en caso de maternidad, debe asumirlas el empleador en su totalidad, ya que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social únicamente asume el pago del 75% del sueldo o salario.

Nota:
La Ley para la Transformación Económica del Ecuador en su Art. 94 establece la unificación salarial, incorporando a la remuneración mensual el décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo. El mismo artículo 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". Estos componentes durante el año 2000 se seguirán pagando por separado, y a partir del 2001 se iniciará su incorporación paulatina a la remuneración hasta terminar el proceso en el año 2005.

Fallo de Casación:
- 26-III-1998 (Res. 289-97, R.O. 330, 2-VI-1998)
" ... TERCERO.- ... Respecto de la disposición legal transcrita (art. 153), téngase en cuenta que, el legislador ha dispuesto imperativamente que, durante el descanso pre y post-natal, la trabajadora no podrá ser reemplazada definitivamente, pues, debe entenderse esa expresión como equivalente a la prohibición del despido ilegal o intempestivo. En la especie, se encuentra probado que la actora se encontraba protegida en su estabilidad por un lapso de diez semanas posteriores a esa fecha; y, mientras se

hallaba bajo este especial amparo legal, contrariando a las normas de protección, se la despidió ... c) La Sala considera, por otro lado, que aún en la situación, insistentemente, citada por la demandada, de que el contrato ha terminado, según lo que determina el numeral 3 del Art. 169 y el Art. 171 (quizá se refiera al Art. 170), vale hacer presente, que en el caso del Art. 170 en el que se establece que no se requiere `desahucio ni otra formalidad?, es referente exclusivamente, al caso de `conclusión efectiva de obra, período de labor o servicio objeto del contrato? ...- d) Las normas de los Arts. 154 y 155 del Código del Trabajo, invocadas en el recurso, establecen claramente, protección para la mujer embarazada y la Sala considera que es un beneficio también para la mujer que ha tenido el parto."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 154.- **Incapacidad para trabajar por enfermedad debida al embarazo o al parto.-** (Reformado por el Art. 24 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código.

Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 154.-

Jurisprudencia:
- 23-X-1989 (Prontuario 2, p. 288)
"Se ha demostrado que la actora se hallaba en estado de gravidez al momento de ocurrido el despido intempestivo, por lo que tiene derecho a la indemnización correspondiente señalada en el artículo 155 (154) del Código Laboral".

- 1-II-1990 (G.J. S. XV, No. 7, p. 2065)
"La parte demandada sostiene que es el Inspector y no el Juez del Trabajo el competente para ordenar el pago de indemnizaciones por despido de una mujer embarazada, según el inc. 4o. del Art. 155 (154) citado arriba.- Consecuentemente dice: Hay falta de

jurisdicción del Juez del Trabajo para conocer esta demanda.- Esta excepción carece de sustento jurídico.- Cierto es que la citada disposición legal, refiriéndose al momento administrativo prescribe que ?el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten?.- Sin embargo es de elemental comprensión que el incumplimiento de esta obligación patronal le da también pleno derecho a la trabajadora para acudir en la vía judicial ante el Juez del Trabajo".

Fallo de Casación:
- 7-I-1998 (Res. 104-97, Segunda Sala, R.O. 292, 7-IV-1998)
"CUARTO.- Del proceso consta suficiente documentación que prueba que la accionante laboró hasta el 6 de julio de 1995, en que en forma unilateral el empleador dio por terminadas las relaciones laborales, y no llega éste a desvirtuar el despido intempestivo, el mismo que se produjo según se colige de los documentos procesales, precisamente porque el accionado consideró que la trabajadora se hallaba en estado de gravidez y a su criterio este factor incidiría luego del alumbramiento en las relaciones laborales. La disposición del artículo 155 (154) inciso tercero invocado por el demandado, respecto de la obligación de la trabajadora de justificar su embarazo con un certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, se complementa con la última parte de dicho inciso que determina que a falta de éste, se podrá justificar con la certificación de otro facultativo; y si bien es cierto que la actora reconoce en su confesión judicial que no presentó el certificado, del desenvolvimiento procesal se infiere claramente que el empleador tuvo conocimiento del estado de embarazo, consecuentemente, la disposición del artículo 155 (154) debe ser entendida en el sentido social de protección a la mujer trabajadora que durante su período de gestación merece una garantía especial de amparo y que la obligación de justificar su estado, ha de entenderse, únicamente en el caso de que hubiera duda, mas no como en el presente trámite en que precisamente por el estado del embarazo, el empleador decide prescindir de sus servicios. Por consiguiente procede, el pago de las indemnizaciones determinadas en los artículos 189 (188), 185 y 155 (154) del Código del Trabajo vigente al momento del despido. ..."

- 28-III-2007 (Res. 57-2005, Segunda Sala, R.O. 358-S, 12-VI-2008)
"QUINTO.- En relación al reclamo de la indemnización por despido a mujer embarazada, se observa: a) El acta de finiquito que obra de fs. 26, demuestra que se reconoció la terminación unilateral por parte del empleador, de las relaciones laborales, y por ello se le pagaron las indemnizaciones determinadas en los Arts. 188 y 184 del Código del Trabajo, quedando pendiente de resolverse en este proceso lo concerniente a la indemnización especial determinada en el Art. 154 inciso tercero del Código del Trabajo, que dice: ?Salvo en los casos determinados en el artículo 172 de este Código, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.?. b) De la norma transcrita, se debe colegir que, la intención esencial de la ley se refiere de un lado a la necesidad de que el empleador o empresario conozca de tal circunstancia, y de otro lado, que a base de su conocimiento opere la garantía de estabilidad. Ese conocimiento debe procurarse preferentemente a base de la certificación médica conferida por un facultativo del IESS, a falta de éste por otro; sin embargo, no puede descartarse la posibilidad de que si el empleador conoció por otro medio, también tiene que respetar esa protección especial.

Esta necesidad de conocimiento del empleador se trata de un requisito mínimo que tiende a preservar la eficacia de la protección, para que de esta forma él conozca los hechos y a base de ese conocimiento respete la especial protección en el empleo que el Estado brinda a las mujeres en dicho período, ya que solamente desde que queda advertido o haya conocido tal circunstancia puede operar en sana lógica la disposición establecida en el Art. 154 inciso tercero del Código del Trabajo. Sin embargo, este requerimiento, en casos concretos como en el de esta litis que comprueban que por otros medios y con ciertas particularidades llegó a conocer el empleador, no por eso ha de dejar de aplicarse la garantía de protección comentada. c) En la especie, se observa que si bien en el proceso no consta que la ex trabajadora haya presentado a su empleador el certificado médico de que se encontraba en estado de gestación, sin embargo, las constancias procesales reflejan que éste tuvo conocimiento de tal circunstancia, pues de la confesión judicial que la compañía demandada solicita a la ex trabajadora así se desprende, cuando le preguntan (...): ?2. Diga la que declara, si cumplió con lo dispuesto en el Art. 154, inciso tercero del Código del Trabajo, esto es presentando a la Cía. New Yorker S.A. antes de la suscripción del acta de finiquito, el certificado médico suscrito por un profesional del IESS o por otro facultativo? Responde (...): ?2. Comuniqué de mi embarazo a mi jefe directa la Sra. Carlota Chaguay incluso ella me felicitó y me comunicó que inmediatamente daría la noticia a la junta directiva, en seguida yo le dije si necesitaba presentarle certificado que con gusto se lo daría y ella me dijo que no hacía falta, que con comunicarle a ella era suficiente, además le dije si es que habría algún problema con mi estado de embarazo con respecto al trabajo y me respondió que no era pecado de estar en ese estado, y, que siguiera trabajando como hasta esa fecha lo hacía.?, prueba que no ha sido impugnada; tanto más que en la audiencia de conciliación y contestación a la demanda la accionada señala: ?B. No es verdad que mi representada haya despedido a la actora ya que de común acuerdo ésta aceptó voluntariamente retirarse de sus labores por su avanzado estado de gravidez? (el subrayado es nuestro), de lo anotado se concluye que en la especie el empleador, despidió a la ex trabajadora a pesar de conocer que se encontraba en estado de gestación, ... ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa la sentencia dictada por la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia de Guayaquil, en los términos que antecede. ... ".

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 155.- **Guardería infantil y lactancia.-** (Reformado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012; y, reformado por la Sentencia 36-19-IN/21, R.O. E.C. 231, 04-XI-2021).- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses a partir de que haya concluido su licencia por maternidad, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria

Corresponde a la Dirección Regional del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 155.-

Concordancia:
Reglamento para la aplicación del Art. 156 (155)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 156.- **Otras sanciones.-** (Reformado por el Art. 16 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Salvo lo dispuesto en el artículo 148, las infracciones de las reglas sobre el trabajo de mujeres serán penadas con multa que será impuesta de conformidad con el artículo 628 de este Código, y las violaciones sobre el trabajo de niños, niñas y adolescentes serán sancionadas de conformidad con lo previsto en el artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia, en cada caso, según las circunstancias, pena que se doblará en caso de reincidencia.

El producto de la multa o multas se entregará al menor o a la mujer perjudicados.

La policía cooperará con el inspector del trabajo y más autoridades especiales a la comprobación de estas infracciones.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 156.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 95.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. ... (1).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- Para los efectos del examen médico de los menores, se consideran como empresas industriales las siguientes:

a) Las empresas en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen, preparen para la venta, destruyan o demuelan productos, o en las cuales las

materias primas sufran una transformación, comprendidas las empresas dedicadas a la construcción de buques, o a la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

b) Las empresas de edificación e ingeniería civil, comprendidas las obras de construcción, reparación, conservación, modificación y demolición; y,

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

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

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

Se exceptúan de esta disposición aquellas labores contenidas en el artículo 138 del Código del Trabajo, por tratarse de actividades prohibidas para niñas, niños y adolescentes.
Art. ... (2).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- Todos los menores que laboren o que vayan a trabajar en empresas industriales, públicas o privadas, o en trabajos no industriales, deberán someterse a un minucioso examen médico que los declare aptos para dicho trabajo. El examen deberá ser efectuado por la Unidad Técnica de Seguridad y Salud del Ministerio de Trabajo y Empleo, con asiento en la ciudad de Quito, o en las Direcciones Provinciales de Salud de cada provincia o sus dependencias, las mismas que deberán emitir un certificado que acredite tal hecho, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 143 de este Código. Además, en el mismo certificado podrán prescribirse condiciones determinadas de empleo.

Tales exámenes médicos se practicarán al menos una vez al año, o cuando el menor o sus padres lo solicitaren, serán gratuitos y se realizarán hasta que los trabajadores cumplan veintiún años de edad.
Art. ... (3).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- Previo a la incorporación de adolescentes mayores de quince años a las actividades permitidas por la legislación ecuatoriana, deberán practicarse los exámenes médicos de aptitud para el empleo, con la finalidad de evaluar minuciosamente su condición psicofísica, establecer su real estado de salud y recomendar las medidas preventivas frente a los riesgos potenciales de la actividad industrial o no industrial.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. ...(3).-

Art. 27.-

Art. 31.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. ... (4).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006; y, reformado por el Art. 25 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Una vez practicado el examen médico se emitirá un certificado en el cual conste el estado psicofísico del adolescente mayor de quince años. De ser necesario, también constará en el mismo las prescripciones determinadas o espaciales para el empleo.

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

El empleador deberá archivar y mantener a disposición de los inspectores de trabajo el original del certificado médico de aptitud para el empleo.
Art. ... (5).- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006).- Los trabajadores en general, tienen derecho a conocer los resultados de los exámenes médicos practicados, así como los de laboratorio y los estudios especiales. También tendrán derecho a la confidencialidad de sus resultados, salvo en el caso de enfermedades que, por su naturaleza, alta probabilidad de contagio, que deberán ser puestos a disposición de las autoridades de salud, y de ese particular se informará al empleador.

Si los exámenes médicos revelaren condiciones de especial vulnerabilidad o se detectare algún impedimento psicofísico para el desempeño de las actividades propias de la actividad, las instancias competentes del Ministerio de Trabajo y Empleo y del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, determinarán las medidas necesarias para su readaptación y formación profesional.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. ...(5).-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 80.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo VIII

DE LOS APRENDICES

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 157.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 90.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 158.- **Contenido del contrato de aprendizaje.-** El contrato de aprendizaje deberá contener:

1.- (Reformado por el Art. 17, lit. a de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- La determinación del oficio, arte o forma de trabajo materia del aprendizaje, y los mecanismos de transferencia de los conocimientos, al adolescente y los mecanismos de transferencia de los conocimientos al aprendiz;

2.- El tiempo de duración de la enseñanza;

3.- El salario gradual o fijo que ganará el aprendiz; y,

4.- Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean de cargo del empleador, y las de asistencia y tiempo que podrá dedicar el aprendiz a su instrucción fuera del taller.

4.- (Agregado por el Art. 17, lit. b de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- La declaración del empleador de que el aprendiz ha cumplido quince años, en el caso de adolescentes, de acuerdo con la copia de la cédula de identidad o partida de nacimiento que se adjunta al contrato.

Nota:
La Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), reformatoria del Código del Trabajo, agrega nuevamente un numeral 4 a este artículo, numeral que ya constaba en la codificación de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 158.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 26.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 84, inc. 1.-
Art. 90.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 159.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 84, inc. 1.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 160.- **Obligaciones del aprendiz.-** Son obligaciones del aprendiz:

1.- Prestar con dedicación sus servicios, sujetándose a las órdenes y enseñanzas del maestro;

2.- Observar buenas costumbres y guardar respeto al empleador, sus familiares y clientes del taller o fábrica;

3.-Cuidar escrupulosamente los materiales y herramientas, evitando en lo posible cualquier daño a que se hallan expuestos;

4.- Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del empleador, familiares y operarios, practicando la lealtad en todos sus actos; y,

5.- Procurar la mayor economía para el empleador en la ejecución del trabajo.

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

1. Enseñar al aprendiz el arte, oficio o forma de trabajo a que se hubiere comprometido;

2. Pagarle cumplidamente el salario convenido;

3. Guardarle consideración, absteniéndose de maltratos de palabra u obra;

4. Garantizar especialmente los derechos de educación, salud y descanso de sus aprendices, incluso a los adolescentes;

5. Preferirle en las vacantes de operario; y,

6. Otorgarle, después de concluido el aprendizaje, un certificado en que conste su duración, los conocimientos y la práctica adquiridos por el aprendiz, y la calificación de la conducta por éste observada.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 162.-

Código del Trabajo:
Art. 42.-
Art. 45.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. Por faltas graves de consideración a él, a su familia o a sus clientes; y,

2. Por incapacidad manifiesta o negligencia habitual en el oficio, arte o trabajo.

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

1. Por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones puntualizadas en las reglas 1, 2, 3 y 4 del artículo 161 de este Código; y,

2. Si el empleador o sus familiares, trataren de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres. En ambos casos, el aprendiz tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 164.-

Código del Trabajo:
Art. 161.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

El Ejecutivo reglamentará todo lo relacionado con el cumplimiento del inciso anterior, y si, por cualquier motivo, el empleador no pudiere o no quisiere recibir aprendices en el centro de trabajo, pagará anualmente al SECAP el costo de capacitación del cinco por ciento de los aprendices en las ramas de trabajo que fijen de común acuerdo.
Art. 166.- **Maestro de aprendiz.-** En las empresas antedichas, si el empleador no pudiere dirigir personalmente el aprendizaje, señalará la persona que deba hacer de maestro.
Art. 167.- **Promoción del aprendiz.-** El aprendiz podrá, en cualquier tiempo, obtener la categoría de operario o de obrero calificado. Si se opusiese el empleador, podrá pedir al Juez del Trabajo que se le sujete a examen.

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

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

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

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 168.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 90.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo IX
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;

2. Por acuerdo de las partes;

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;

7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;

8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,

9. (Sustituido por el Art. 26 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por desahucio presentado por el trabajador.

Nota:
Mediante Disp. Interpretativa Única de la Ley s/n (R.O. 229-S, 22-VI-2020), se dispone:

Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 169.-

Código Civil:
Art. 30.-

Fallos de casación:
- 5-III-1997 (Res. 127-96, R.O. 84, 11-VI-1997)
"*...CUARTO.- ... Como el Art. 169 del Código del Trabajo, no contempla la figura jurídica de la renuncia como causal de terminación del contrato, necesariamente debe existir la aceptación, tácita o expresa, del empleador de dicha renuncia y se configura así la terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo Art. 169 numeral segundo...*"

- 10-VI-1997 (Res. 514-95, R.O. 170, 10-X-1997)
"*...TERCERO.- Es necesario recalcar que las relaciones laborales entre actor y demandado terminaron por renuncia de N.R., sin que se haya probado que tal renuncia fue producto de la coacción. La renuncia del trabajador y la aceptación de la misma por parte del empleador demuestran la concurrencia de dos voluntades para dar por terminada la relación jurídico laboral, lo que excluye el despido. ...*"

- 21-I-1999 (Res. 225-98, Tercera Sala, R.O. 139, 2-III-1999)
"TERCERO.- Confrontada la sentencia impugnada con el escrito de interposición del recurso de casación que consta de fojas 9 a 13 del cuaderno de segunda y última instancia, la Sala hace las siguientes puntualizaciones: 1.- El motivo de la controversia es determinar si la relación de trabajo entre actor y el demandado terminó por acuerdo entre las partes o por despido intempestivo. Al respecto, en el proceso existen algunas evidencias que permiten establecer cómo concluyó la relación laboral entre las partes, a saber: 1.1. En el libelo de demanda el actor se refiere varias veces a una renuncia que de su cargo presentó y acepta haberla firmado a cambio de recibir una determinada cantidad de dinero impuesta por el empleador, aún cuando sostiene que lo que realmente se produjo fue el despido intempestivo; 1.2 Obra a fs. 155 una prueba consistente en una comunicación que con fecha 25 de abril de 1995 le dirige el actor al Director de Recursos Humanos de la Compañía E. S. A., Econ. T. A., en uno de cuyos párrafos se lee... ?al

momento por motivos de índole personal comunico a usted mi decisión de separarme de la misma, por lo que presento mi renuncia al cargo de Supervisor que lo he venido desempeñando hasta el presente? y en la que se observa debajo de la firma del actor el siguiente texto: ?Se acepta la presente renuncia, en los términos constantes en la misma. Favor proceder con los trámites de ley?, con fecha 25 de abril de 1995 y firmado por el antes mencionado Director de Recursos Humanos de la empresa demandada; 1. 3 A fs. 152 vta, consta la confesión judicial rendida por el actor quien al contestar a la pregunta número 1 del interrogatorio que corre a fs. 154 acepta como suyas propias la firma y rúbrica estampadas sobre el documento referido en el literal 1. 2 que antecede, aclarando que el documento lo firmó el 28 de abril de 1995 ?por la presión psicológica que existía?; 2.- Ni en el texto de la demanda, ni en la probanza rendida en el proceso se establecen las circunstancias de tiempo, lugar y modo en que se produjo el despido intempestivo alegado por el actor, quien, por otra parte, tampoco tuvo el suficiente cuidado al actuar la prueba testimonial de formular a sus testigos un pliego de preguntas adecuado como para determinar cada una de las circunstancias anteriormente señaladas. Revisadas prolijamente tanto las preguntas formuladas, cuanto las respuestas dadas por los testigos, el hecho del despido intempestivo no aparece acreditado y se nota en cada uno de los testigos el interés común que tenían en favorecer a quien les estaba preguntando, pues los testigos M., P., A. y A. tienen también causas similares contra la accionada en este proceso, aparte de que resulta inadmisible que habiendo reconocido el actor el documento por el que presentó la renuncia pretenda luego negarlo valiéndose de prueba testimonial; 3.- Por todo lo anteriormente expuesto, no cabe duda que la relación laboral entre las partes concluyó conforme a lo dispuesto en el numeral 2 del Art. 169 del Código del Trabajo, esto es, por acuerdo de las partes y no mediante despido intempestivo, como lo alegara pero no lo demostrara el actor; ..."

- 8-II-2000 (Res. 408-99, Primera Sala, R.O. 52, 6-IV-2000)
"TERCERO.- En el Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas, tomo V-12 edición; Pág. 683, al referirse a la renuncia, se lee: ?Dejación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función. Despido resuelto por el propio trabajador... 1.- Renuncia y cesión.- En las relaciones jurídicas generales, renuncia es la dejación voluntaria y consciente que uno hace de una cosa, de un derecho, de una acción o de un privilegio que se tiene adquirido o reconocido a su favor... Puede agregarse la aclaración de que la renuncia es un acto unilateral...?."

- 1-III-2001 (Res. 99-2000, Segunda Sala, R.O. 357, 28-VI-2001)
"QUINTO.- Con la prueba pedida y actuada dentro del término probatorio, y referente a la certificación conferida por el IESS, se demuestra (...) que, el accionante ingresó a presentar sus servicios a la empresa E. C. C. A., en fecha ?77-02-01?, y como fecha de SALIDA, se ha registrado ?95-10-26?. En tanto que, el acta de finiquito (...), se celebra el 27 de octubre de 1995, y, en su cláusula primera, se dice: ?...En forma libre y voluntaria ha decidido presentar la renuncia del cargo que ha venido desempeñado en la empresa, por convenir a sus intereses, renuncia que ha sido aceptada por la Empresa?, mientras que, el documento que contiene la renuncia, tiene fecha 27 de octubre del mencionado año (...), es decir, primeramente se acepta una renuncia que aún no se la presenta, y, también se remite previamente el aviso de salida al Instituto de Seguridad Social. Por lo expuesto, estimándose la prueba procesal en su conjunto y, de conformidad con las reglas de la sana crítica se concluye que, las relaciones laborales terminaron por decisión unilateral de la parte empleadora. ..."

Jurisprudencia:
- 30-XI-1971 (G.J. S. XI, No. 13, p. 1917)
"Podría argüirse que el contrato individual de trabajo termina, según lo previsto en el numeral 4o. del Art. 149 (169) del Código de la materia: Por muerte o incapacidad del patrono o extinción de la persona jurídica del contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio"; y que el concepto de representante legal, es muy distinto en el Código del Trabajo que en el Civil. El Art. 35 (36) de ese Código establece una muy singular representación para el patrono: los Directores, Gerentes, Administradores, etc., y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración, aun sin tener poder suficiente y escrito según el derecho común, son representantes de los patronos. ¨Querrá decir entonces que si el patrono fallecido tuvo, al momento de su muerte, un representante de éstos (Director, Gerente, Administrador, etc.), frente a su empresa o negocio, no terminarán, por su fallecimiento, los contratos de trabajo?. No es este el sentido de la ley. Quiere decir que estos contratos de trabajo continuarán en vigor siempre que la muerte del patrono no lleve consigo el término de la industria o negocio, por lo cual, sea que los herederos del patrono fallecido continúen la explotación, sea que la enajenen, esos contratos de trabajo no terminan sino que se mantienen en su validez a pesar de la muerte del patrono contratante, a menos que en el caso de enajenación los trabajadores los den por terminados, de acuerdo con la alternativa, que les concede el inciso antes citado. Dentro del Código Civil es verdad que no podríamos llamar representante legal al heredero, porque el mismo Código da la definición limitando el concepto a la representación del incapaz. Pero esta definición no tiene por qué ser valedera, sino sólo suplementariamente, en el Derecho Laboral, y dado que éste habla de representante legal del patrono fallecido, ese representante no puede ser sino el heredero, de acuerdo con el Art. 1154 (1132) del Código Civil..., según el cual los asignatarios a título universal, con cualesquiera palabra que se les llame, son herederos y representan la persona del testador para sucederle en todos sus derechos y obligaciones transmisibles."

- 14-XII-1976 (G.J. S. XII, No. 14, p. 3131)
"Si bien es cierto que el contrato individual de trabajo, de conformidad con el ordinal 4o. del Art. 149 (169) del Código de la materia, termina con la muerte del patrono, esta terminación se produce ipso facto en el caso de no haber representante legal o sucesor que continúe el negocio. En el presente caso, la cónyuge supérstite, aparece como única sucesora del causante, pues de autos no hay constancia alguna de que éste haya otorgado testamento ni dejado ascendientes ni descendientes con derecho a sucederle. En consecuencia estaba obligada a respetar el contrato de trabajo o terminarlo mediante desahucio u otra forma prevista por la Ley."

- 28-VI-1977 (G.J. S. XII, No. 15, p. 3358)
"Es evidente que con arreglo al numeral segundo del Art. 149 (169) del Código Laboral el contrato individual de trabajo termina por acuerdo de las partes. Empero ese acuerdo debe ser real, lícito y encontrarse exento de toda clase de vicio."

- 30-III-1982 (G.J. S. XIII, No. 14, p. 3229)
"Las testigos ... dan razón uniformemente, respecto de que el demandado, en calidad de empleador, acostumbraba hacer firmar cartas de renuncia a sus empleados sin anteponer la fecha del día que se suscribió"... Tales declaraciones corroboran a sustentar el criterio

de que la renuncia mencionada se la ha obligado a presentar con anterioridad al 24 de abril de 1978, lo que se aprecia con equidad por los datos procesales indicados. Por consiguiente, sí se ha producido el despido intempestivo."

- 21-I-1983 (G.J. S. XIV, No. 2, pp. 428-9)
"El despido intempestivo es un hecho que debe ser suficientemente demostrado en el proceso por parte del que lo alega, sin que baste o sea suficiente la falta de justificación por la contraparte de lo que, sobre ese respecto, haya manifestado, para que quede como cierto el despido."

- 19-VI-1984 (G.J. S. XIV, No. 6, p. 1333)
"No aparece justificado el despido intempestivo en la especie porque los elementos de tal hecho: objetivos y circunstanciales no se identifican en las tablas procesales... En consecuencia aceptar que lo hubo, por el solo dato que el demandado alegó abandono no es estrictamente jurídico y menos equitativo. El despido para ser considerado como tal debe ser probado positivamente; y la inversión de la prueba se justifica aceptarla cuando la excepción del abandono es frontal y no cuando aparece como accesoria o explicativa de otras, o cuando existen indicios y datos de otro orden que justifiquen o aclaren lo acontecido."

- 11-XI-1986 (G.J. S. XIV, No. 13, p. 2976)
"No existe constancia procesal que el IESS haya obtenido Visto Bueno o tramitado Desahucio para terminar las relaciones laborales con el actor, cuyos testigos, según declaraciones que obran en el cuaderno de primer nivel, afirman que les consta que el 23 de diciembre de 1981, se colocó un candado en la mampara que permite el ingreso al Departamento de ... que estaba a cargo del actor, lo que le impidió realizar su trabajo diario, y configura el despido intempestivo reclamado en la demanda, por lo cual debe pagársele la indemnización equivalente a doce meses de sueldo, de acuerdo a lo que dispone el inciso 5o. del Art. 189 (188) del Código Laboral."

- 12-IV-1988 (Prontuario 1, p. 145)
"Negado el Visto Bueno solicitado por la empleadora para dar por terminada la relación de trabajo con el actor, ésta no lo reintegró a su trabajo. Al respecto, es incuestionable que trátase de demostrar una omisión, un no permitir por parte del empleador, un no dejar, esto es un hecho impeditivo en el campo jurídico. Si en la especie, el demandado afirma que su representada no se ha opuesto a recibir al trabajador, entendiéndose que sí lo permitió, es a la empleadora, la que conocedora del efecto jurídico del no reintegro, tiene que ejercer la acción de dar por terminada la relación de trabajo reiniciada, previa solicitud de Visto Bueno por abandono en que ha incurrido el trabajador al no reintegrarse; y, así demostraría que la relación de trabajo no terminó por hecho impeditivo suyo."

- 16-VI-1988 (Prontuario 1, p. 126)
"Consta del proceso que la empresa denunció ante las autoridades policiales de la ciudad de ..., que en sus instalaciones se estaban produciendo algunas irregularidades, en virtud de tal denuncia, el reclamante fue detenido y conducido a las oficinas del SIC, en esta dependencia el trabajador sometido a investigaciones, recibió maltratos que le ocasionaron una incapacidad para el trabajo de 15 días. Con motivo de las lesiones experimentadas por el demandante no pudo concurrir a desempeñar sus labores, y en estas circunstancias, los empleadores presentaron una solicitud de Visto Bueno para

terminar las relaciones laborales con el actor, expidiéndose la correspondiente resolución favorable. El reclamante ha desvanecido los fundamentos del Visto Bueno, en tanto que los empleadores ninguna prueba han aportado para justificar dicho Visto Bueno; por tanto, la conducta de la empresa constituyó ruptura unilateral del vínculo laboral; y, en consecuencia, este despido debe indemnizarse."

- 6-III-1989 (Prontuario 2, p. 238)
"Nuestro Código Laboral no establece lo que por despido debe entenderse. De las disposiciones contenidas en dicho cuerpo legal se deduce que: es una de las causas de extinción del Contrato de Trabajo", esto es, que es una terminación peculiar del Derecho Sustantivo Laboral, distinto de las causas de extinción de los contratos, previstos en el Art. 1610 (1583) del Código Civil, diferenciándose de la resolución o rescisión legal o voluntaria. El despido aducido por el actor, proviene de que un representante del Banco ..., en forma arbitraria, no asignó labor alguna a su empleado, dejándole al margen de su función reemplazándolo por otro empleado. El despido no solamente puede provenir de una voluntad expresa del empleador, sino también de actos que implícitamente demuestran la voluntad de dar por terminado el contrato de trabajo; actos que como en el presente caso son un verdadero atentado a la dignidad humana, manteniéndole prácticamente al actor parado al frente del escritorio del eventual reemplazante, actitud que demuestra una especie de acoso para que abandone su trabajo".

- 23-VI-1989 (Prontuario 2, p. 306)
"Si bien es verdad, que aparece el documento mediante el cual el accionante ha presentado su renuncia; mas, para que ésta surta los efectos legales, debía ser aceptada por sus empleadores, circunstancia que no aparece en autos."

- 25-VIII-1989 (Prontuario 2, p. 250)
"El juzgador no puede, no debe soslayar que el despido, no sólo se limite a la expulsión del trabajador mediante hechos y palabras o poner llave o seguridad en el local para obstaculizar el acceso del trabajador, pues son múltiples las formas que configuran este actuar ilegítimo que emplea el patrono para terminar la relación contractual. Tal es el presente caso que a pretexto de una disminución y baja producción de la empresa, deciden los empleadores reducir el personal de obreros o empleados."

- 29-XI-1989 (G.J. S. XV, No. 7, p. 1835)
"El despido intempestivo es un hecho que se realiza en determinadas circunstancias de tiempo y lugar; por consiguiente, correspondía a la actora justificarlo."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 170.- **Terminación sin desahucio.-** En los casos previstos en el artículo 169, numeral 3 de este Código, la terminación de la relación laboral operará sin necesidad de desahucio ni otra formalidad; bastará que se produzca la conclusión efectiva de la obra, del período de labor o servicios objeto del contrato, que así lo hayan estipulado las partes por escrito, y que se otorgue el respectivo finiquito ante la autoridad del trabajo.
Art. 171.- Obligación del cesionario y derecho del trabajador.- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal sea asumida por otro empleador, éste estará obligado a cumplir

los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 171.-

Fallos de Casación:
- 21-II-2000 (Res. 347-99, R.O. 54-S, 10-IV-2000)
"...TERCERO... 5.- El Art. 171 del Código del Trabajo, como ya lo ha resuelto la Sala en otras ocasiones, no contempla responsabilidad solidaria para el cesionario o comprador de la empresa o negocio, en relación con derechos insatisfechos u obligaciones adquiridas por el cedente o vendedor con sus trabajadores. Lo que establece este precepto básicamente, es que el cesionario o comprador (esto es el nuevo empleador) está obligado a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, que es asunto diferente; en virtud de la disposición contenida en este precepto del Código Laboral, el nuevo empleador debe responder por el cumplimiento del contrato de trabajo con sus trabajadores, esto es, las obligaciones legales y/o contractuales de su antecesor, pero solo a partir del momento que asume su condición de nuevo empleador. En abono a este criterio debe tenerse en cuenta que cuando el Legislador considera que debe existir solidaridad en situaciones análogas, lo señala expresamente, tal como ocurre con la solidaridad para el pago de fondo de reserva, que se regula en el Art. 198 del Código del Trabajo..."

- 18-VII-2002 (Res. 39-2002, Tercera Sala, R.O. 667, 20-IX-2002)
"Como se aprecia, no se propuso como excepción la hipótesis que se describe en el Art. 171 del Código del Trabajo, por lo que obviamente el contenido de dicho precepto no fue motivo de controversia; 2. A la fecha de presentación del recurso de casación (julio 18 del 2002) el Art. 171 del Código del Trabajo tenía el siguiente texto: ?Obligación del cesionario y derecho del trabajador.- En caso de cesión o de enajenación de la empresa o negocio, el cesionario o el comprador estarán obligados a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. Los trabajadores tendrán derecho a dar por terminados esos contratos o a exigir su cumplimiento.?. Habría sido aplicable la disposición de la referencia para el caso de que durante el proceso se hubiere discutido acerca de si hubo o no cesión o enajenación de la empresa o negocio o si hubiere propuesto reclamaciones en relación con el cesionario o el comprador de la misma empresa o negocio; ..."

Jurisprudencia:
- 31-VIII-1981 (G.J. S. XIII, No. 12, p. 2808)
"La filosofía de los Arts. 170 (171), 200 (198) y 208 (206), regla 2a. del Código del Trabajo, es definidamente amparadora de los derechos del trabajador, ya que con esas disposiciones se evita que éste tenga que deducir demandas contra cada uno de los empleadores en el mismo y continuado medio de labor, corriendo los riesgos de la actividad judicial ante distintos jueces, lo que no sería de equidad y se destrozaría la unidad del derecho del trabajo, debiendo recordarse, en esta parte, que el derecho laboral es esencialmente de equidad, lo que equivale decir de la justicia sin venda, como explican los tratadistas del Derecho del Trabajo."

- 22-VI-1987 (G.J. S. XV, No. 2, p. 444)
"El artículo 170 (171), concerniente al otro supuesto examinado, esto es el de cesión o enajenación, manda sencillamente que, en tales casos, el cesionario o el comprador estarán obligados a cumplir los contratos de trabajo del antecesor, por donde se echa de ver, con toda claridad que, en esta situación, que es la de autos, no hace falta preaviso a los trabajadores y que ellos se hallan garantizados de estabilidad en sus puestos, en virtud de la obligación que tiene el cesionario o comprador de cumplir los contratos de trabajo del antecesor. Claro está que si el cesionario o comprador incumple ese deber y despide intempestivamente a los trabajadores, él ha de responder por ello, no el antecesor".

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

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

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

6. (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;

7. (Reformado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos; y,

8.- (Agregado por el Art. 8 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa.

Previa a la petición del visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá

la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 172.-

Acuerdo No. 00398:
Art. 1.-
Art. 2.-
Art. 5.-

Resolución de la Corte Suprema de Justicia:
(Registro Oficial 365, 21-VII-1998)

" **Resuelve:**
Que el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. En estos casos corresponderá al empleador o su representante la prueba de que se enteró de los hechos, con posterioridad a (la) fecha en que ocurrieron.
Téngase esta Resolución por generalmente obligatoria, mientras la Ley no disponga lo contrario."

Jurisprudencia:
- 19-III-1975 (G.J. S. XII, No. 8, pp. 1683-4)
"La declaratoria de que ha lugar a la formación de concurso de acreedores en los casos de cesión de bienes y de insolvencia, sólo le coloca al deudor en interdicción de administrar los bienes materia del apoderamiento hecho, mas no respecto de los demás bienes que posteriormente adquiera. Esta incapacidad de la que habla la Ley, no es absoluta sino simplemente relativa, como lo dice el Art. 1490 inc. 3o. del C. Civil, pudiendo los actos del interdicto tener su valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las Leyes, no estando, por lo mismo, el fallido impedido para el desempeño de su ocupación habitual que le sirve para su sustento y el de su familia, pudiendo así realizar tareas artesanales o profesionales, con facultad de actuar en juicio en defensa de sus bienes y derecho que no se hallen comprendidos en el desapoderamiento y sobre los que actúa en su lugar el síndico del concurso. Considerada así la resolución expedida por el Inspector del Trabajo en la que se le ha otorgado a la Empresa demandada, el visto bueno, para dar por terminadas las relaciones de trabajo habidas con el trabajador, se estima legal, y procedente la objeción e impugnación que el actor ha venido haciendo a dicha resolución, una vez que por la declaratoria de haber lugar a la formación del concurso de acreedores, no le ha inhabilitado al trabajador ni para la defensa de sus derechos personales menos para continuar al frente de la función que la ha venido desempeñando en la citada Empresa... mas como la solicitud no

solamente se la ha fundamentado en la declaratoria que ha dado lugar a la presunción de insolvencia y a la interdicción del actor para la administración de los bienes concursados, sino también en el caso contemplado en el numeral 3o. del Art. 133 (172) del C. del Trabajo de la anterior edición y que se refiere a la falta de probidad o a la conducta inmoral del trabajador, para la resolución consiguiente, precisa considerar este otro aspecto de la cuestión, una vez que de acuerdo con la Ley y por la existencia de esta causal, bien puede el patrono solicitar el otorgamiento del visto bueno para dar por terminado el contrato con el despido del trabajador. La probidad que es concepto de bondad, rectitud de ánimo, hombría de bien, integridad y honradez en el obrar, es un atributo que debe acompañar a las personas en el ejercicio de las actividades públicas o privadas."

- 22-IX-1976 (G.J. S. XII, No. 13, p. 2953)
"La solicitud del trabajador de cambio de ocupación por su estado de salud no puede considerarse en forma alguna, como alega el demandado, como anuncio de separación voluntaria de la empresa, puesto que dicho aviso daba derecho al patrono para solicitar la terminación del contrato de trabajo, previo visto bueno, por causal establecida por el Art. 151 (172) del Código del Trabajo, ya sea por ineptitud o incapacidad manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió o por contrariar éste, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. Y al no haberlo hecho así, tiene que considerarse la orden de liquidación de haberes como despido intempestivo."

- 16-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1767)
"Consta del proceso que B. A., para cubrir la suma de S/. 43.355,38 a la Sociedad para la que prestaba sus servicios, que recaudara por concepto de ventas efectuadas dentro de las actividades que realizaba, el 21 de noviembre de 1975, giró el cheque No. 396435, contra los depósitos de su cuenta corriente..., el mismo que, al ser presentado para su cobro, fue protestado por insuficiencia de fondos. No cabe, en consecuencia, la menor duda de que el dependiente, al proceder de este modo, incurrió en la causal 3a. del Art. 171 (172) del Código del Trabajo, que faculta al empleador dar por terminado el contrato de trabajo, obteniendo el correspondiente Visto Bueno."

- 22- IV-1982 (G.J. S. XIII, No. 15, p. 3638)
"Se concluye que el Banco estuvo en su perfecto derecho y asistido de justa causa para proponer el Visto Bueno con suspensión inmediata de funciones contra del Lcdo. C. y que la Autoridad lo concedió, así mismo, enmarcando sus actuaciones en expresas normas legales y luego de efectuar una prolija investigación de la que obtiene como resultado que, en efecto, el proceder del empleado implica indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos aprobados legalmente -numeral 2o. del Art. 171 (172) del Código del Trabajo- como consecuencia de sus continuas ausencias, descuidando su labor en el Banco para atender los negocios de una empresa de transportes, usando, además, personal, materiales y equipos del Banco."

- 14-XII-1989 (Prontuario 2, p. 298)
"No es posible admitir que un trabajador sobre quien pesa una orden de privación de su libertad pueda acudir a cumplir con sus obligaciones, si inclusive fue amenazado que se le iba a plantear una acusación particular en su contra por ciertos hechos que le fueron imputados. El haber sido detenido y conducido a las dependencias del SIC determinó un

atentado a su integridad personal al habérselo privado de su libertad, lo cual debe considerarse como una causa justa para no concurrir al trabajo."

- 2-IV-1990 (G.J. S. XV, No. 8, pp. 2392-3)
"Según el contenido del Art. 10 del contrato colectivo celebrado entre la Municipalidad de ... y el Sindicato de Obreros del Municipio, para que el empleador pueda tramitar un Visto Bueno en contra de cualquiera de los trabajadores protegidos por el indicado contrato colectivo, es requisito que el asunto sea conocido y aprobado por el Comité Obrero Patronal, sin que exista en el expediente de Visto Bueno ninguna constancia de que acredite haberse cumplido dicho requisito. La argumentación patronal de que no se ha constituido tal comité no le exonera de esa obligación... La negligencia de la empleadora en sus relaciones con sus trabajadores, que son de su interés fundamental, no es causa para exonerarse del cumplimiento de una obligación contractual para la terminación de las relaciones laborales".

Fallos de Casación:
- 17-III-1994 (Res. s/n, R.O. 427, 25-IV-1994)
"... CUARTO.- ... Es obvio que el trabajador no puede concurrir al trabajo mientras se hallaba detenido, lo cual, no constituye abandono del trabajo, cuanto más que dicha detención ha sido alcanzada por la parte empleadora, ..., aunque en forma legal, pues, de las copias que se anexa se establece que M. G. fue sentenciado. En tal virtud, el empleador se equivocó al pedir el Visto Bueno por abandono de trabajo por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa, cuando el empleador bien podía haber solicitado el Visto Bueno por la causal 3ra. del Art. 171 (172) del Código del Trabajo en relación con la letra k) del Reglamento Interno de Trabajo del Banco F. Por consiguiente, esta Sala no encuentra error en la sentencia en la aplicación de los numerales 1 y 2 del mentado Art. 171 (172) del Código de Trabajo. ..."

- 25-I-1995 (Res. 539-93, R.O. 635, 16-II-1995)
"... TERCERO.- ... c) Examinada la sentencia de alzada se advierte que en la tramitación del Visto Bueno referido no se han justificado ninguna de las causales en que se sustenta la parte demandada; así pues, no aparecen ni la indisciplina, ni la falta de probidad ni la ineptitud de la actora en el desempeño de sus labores. Añádese a lo dicho, que la falta de la que se le acusa a la actora; esto es, de haber aceptado en pago por la venta de mercaderías un cheque que a la postre no pudo efectivarse por haber sido girado en cuenta cerrada, no es constitutiva por sí misma de motivo o causa para la cesación de sus labores, como pretende la parte accionada. Por otra parte, no se advierte de dicho expediente ninguna actitud de dolo o malicia en la conducta de la trabajadora y mucho menos que haya estado en connivencia o que haya efectuado aprovechamiento personal de la suma de sucres en que se dice ha sido perjudicada la empresa; de otro lado, es oportuno señalar que resulta increíble y por tanto no se admite que una trabajadora a quien se le califica de inepta en el desempeño de sus labores, haya permanecido al servicio de la empresa aproximadamente doce años, y que después de este dilatado acto de gestión recién los empleadores se den cuenta de dicha ineptitud. Por último, no existe en la conducta de la A. R. ningún acto que exteriorice la indisciplina a la que se refiere la parte demandada, pues es elemental que para que se pueda juzgar así una conducta deben existir en la empresa reglamentos al respecto, aprobados de conformidad con la ley, lo cual no acaece en el caso sub judice. ..."

- 8-XI-1995 (Res. 513-94, R.O. 861, 12-I-1996)

"... SEGUNDO.- La estabilidad de dos años que establece el caso 6to. del Art. 171 (172) del Código del Trabajo y que reconocen los fallos inferiores para ordenar la indemnización correspondiente por haberse justificado la denuncia del actor por falta de afiliación al IESS, es una garantía que otorga y reconoce la Ley, sin consideración alguna a la existencia o no del despido intempestivo, puesto que, el empleador no habiendo cumplido con esta obligación impuesta por la Ley de Seguro Social Obligatorio, se hizo sujeto pasivo de la sanción. Por tanto, el empleador debe pagar al trabajador la indemnización equivalente al 50% de la remuneración total de los mencionados dos años. ..."

- 24-IV-1996 (Res. 453-94, Segunda Sala, R.O. 959, 4-VI-1996)
"... CUARTO.- ... este Tribunal de Casación no está de acuerdo con la Resolución Administrativa de Visto Bueno de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, por cuanto, no hay una prueba fehaciente de la ineptitud del Economista E. en el cumplimiento de su labor. Los actos de desempeño ineficiente del trabajador deben ser tales que causen perjuicio a la Empresa y eso no ha quedado debidamente establecido en el acta de investigación. En dicha acta la Inspectora se ha limitado a permitir que la parte empleadora cuestione la falta de informes y revisión de operaciones en su calidad de Sub-auditor, pero, no se patentiza gravámenes contra la Empresa que incidan en el negocio. Por lo dicho, el Visto Bueno impugnado debe ser rechazado y la consecuencia forzosa es pagar las indemnizaciones por despido en atención a la Resolución de la Corte Suprema de Justicia. ..."

- 20-I-1999 (Res. 7-98, Segunda Sala, R.O. 212, 15-VI-1999)
"CUARTA.- El problema surge con el actor cuando él y otros tres compañeros conjuntamente, son designados como miembros y dirigentes del Comité Especial de Huelga para que ante el incumplimiento por parte del empleador del Contrato Colectivo vigente y la falta de contestación a los reclamos pendientes, presenten el pliego de peticiones concreto ante la Autoridad respectiva. Sus designaciones y nombramientos nacen de las asambleas llevadas a cabo en los distintos lugares y provincias donde funcionaba el INNFA, en el mes de marzo de 1994, conforme consta de las actas del caso; y, justamente en aplicación de lo resuelto y según se dice, amparados en ?disposiciones legales y constitucionales? el día 8 de abril a las diez de la mañana y minutos, conforme reza la certificación respectiva, los cuatro directivos presentan el ya comentado pliego. Luego, el 9 de mayo del mismo año, o sea al mes del primer suceso, el INNFA por intermedio de su Director y representante legal solicita al Inspector del Trabajo el visto bueno para terminar la relación laboral con el accionante, fundándose en lo dispuesto en el numeral 3 del entonces Art. 171 del Código del Trabajo, esto es por falta de probidad y honestidad; pues expresamente señala ?el Sr. J. I., juntamente con los señores L. B., E. Z. y P. N., con fecha ocho de abril de 1994, a las diez horas con doce minutos, en la Inspección del Trabajo de Pichincha, presentan un pliego de peticiones, los cuatro antes mencionados señores han forjado las actas de Asambleas de los trabajadores del INNFA, exactamente con la misma redacción en todas, la misma máquina de escribir en gran número de estos documentos la misma fecha y la misma hora, y lo que es más han adjuntado a estas actas hojas con encabezonamientos que no corresponden a la misma máquina de escribir, muchas de estas que no respaldan a este seudo Comité Especial ... todo lo cual demuestra la falta de probidad del Sr. J. I. ...? (...). El mentado J. I. contestó la solicitud de visto bueno oponiéndose bajo el criterio de que era ilegal, lo cual confirma alegando varias excepciones: negativa pura y simple; prescripción; nulidad por violación del trámite; incompetencia del Inspector y otras. Ambas partes exhibieron

copias de las actas de las asambleas y el trabajador además de abundante certificación sobre sus antecedentes, la ratificación de los trabajadores provinciales de lo resuelto por ellos en las asambleas, con todo lo cual y la inspección realizada, la Autoridad del Trabajo considerando que ?del análisis de los diferentes documentos presentados por el empleador se establece que efectivamente los trabajadores que presentaron el pliego de peticiones con la serie de documentos habilitantes para la presentación de dicho pliego, bajo extraña coincidencia tipean los mismos actos con el mismo tipo de máquina, igual presentación en cuanto a su texto, similares horas, situación que en el estricto orden lógico no se puede dar... por lo que se colige que dichos documentos o instrumentos presentados fueron forjados, con lo cual se ha probado en forma clara ... la causal 3era. del Art. 171 del Código del Trabajo?, procede a conceder el visto bueno con fecha 10 de junio de 1994. QUINTA.- En el trámite y resolución del visto bueno se observa claramente: 1) Que el Inspector del Trabajo marginó o prescindió analizar o decidir sobre los siguientes argumentos o excepciones: a) Incompetencia, en razón de que se dijo que por su contenido correspondían exclusivamente los documentos al conocimiento del Tribunal de Conciliación y Arbitraje; b) Falta del debido certificado del IESS de que la parte empleadora se encontraba al día en el pago de sus obligaciones; c) Que el depósito por remuneraciones no era correcto y real. 2) Que la Autoridad únicamente hizo referencia a las actas de las asambleas y al uso de las mismas, calificándolas de forjadas, lo que determinó que el actor fuera señalado como falto de probidad y merecedor de suspensión y separación del cargo. ... NOVENA.- De lo anotado es indudable que los Magistrados del Tribunal de Alzada han aplicado indebidamente la ley y no han interpretado correctamente la prueba, de conformidad a la sana crítica, más aún que la falta de probidad se circunscribe como anota la Jurisprudencia ?exclusivamente a la conducta observada en el desarrollo de la relación laboral? o sea a la acción en la práctica del vínculo o, como se indica en el Repertorio Laboral (Pág. 463): ?la inmoralidad del obrero o la transgresión ética en que hubiere incurrido debe referirse a las relaciones obrero-patronales ...?, en orden a evitar el abuso y aprovechamiento de los empleadores que pueden pretender tomar como deslealtad o falta de probidad la presentación de reclamos legítimamente reconocidos por la Ley Laboral, y no puede dejar de subrayarse los magníficos antecedentes éticos e intelectuales del actor. En tal virtud, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se casa la sentencia materia del recurso..."

- 12-X-1999 (Res. 327-98, Primera Sala, R.O. 325, 24-XI-1999)
"Por otro lado, no es verdad, como lo sostiene el recurrente, que la falta de probidad sólo puede probarse con sentencia condenatoria impuesta por un Tribunal Penal, pues, particularmente en la especie, efectivamente y tal como se sostiene en la sentencia impugnada, en su oportunidad fue acreditada la causal invocada, tanto más que por haber presunciones se ordenó su prisión preventiva en el auto cabeza de proceso, se la confirmó a nivel de juzgado y se la sentenció a 30 meses de prisión por el Tribunal Penal de Pichincha. De modo que hizo bien la Sala de origen al considerar que el Visto Bueno se lo concedió con méritos suficientes. ..."

- 31-V-2000 (Res. 324-99, Tercera Sala, R.O. 158, 7-IX-2000)
"8.- El numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo se refiere a la falta de probidad. Por ésta debe entenderse la integridad, honradez, rectitud, hombría de bien. Es probo el que obra rectamente. Sin embargo, la infracción grave de que se acusó el trabajador, que fue la causa para pedir y obtener el visto bueno, es la de que éste había cometido el delito de robo. Probidad es un término genérico y de mayor alcance que el tipo delictivo

robo: todo robo implica falta de probidad, pero no toda falta de probidad, constituye robo;"

- 2-VII-2001 (Res. 76-2000, Segunda Sala, R.O. 405, 5-IX-2001)
"TERCERO.- Compaginando lo expuesto antes, con el texto de la sentencia y los autos en general, examinando los recursos en orden secuencial, tenemos: UNO) Que el accionado -Banco P.- por medio de sus personeros y abogados, alega la mala aplicación o aplicación indebida, así como que se han impugnado la interpretación incorrecta de las normas citadas con referencia a determinados aspectos esenciales. Así: A) Sostiene que no existe despido intempestivo, que el vínculo se terminó por efecto de visto bueno aceptado por el Inspector del Trabajo en consonancia con el Art. 172 (numerales 2 y 5) del Código Laboral, por haberse demostrado en autos indisciplina o desobediencia grave de los reglamentos, ineptitud manifiesta y la falta de capacidad de T. R., en el desempeño de las funciones a ella encomendadas en la agencia de Manta. Precisa por lo mismo determinar la naturaleza, valor y sobre todo el efecto jurídico del visto bueno, en general y de manera particular, en el caso, y al respecto, tenemos: a) Que es muy conocido el hecho de que el visto bueno, es una institución por medio de la cual, una de las partes hace conocer a la otra a través de la autoridad administrativa que es su deseo que se concluya y se liquide la relación de trabajo, por los motivos y razones invocadas y determinadas por la ley; b) Que en el trámite se debe dar cumplimiento a determinados elementos procesales previstos y a la prueba de los hechos; y, c) Que la resolución de la autoridad sea favorable, sin embargo de lo cual, en el campo jurisdiccional puede ser impugnada y revisada, por ser estimada en definitiva como un simple informe. En la especie, sí es cierto que se han dado algunos de los pasos enunciados, la actora desconociendo el valor por varios motivos de la decisión del Inspector del Trabajo, acude ante el Juez respectivo y demanda el pago de indemnizaciones que dice tener derecho, de ahí que se hace indispensable volver sobre el tema, subrayando de conformidad a los autos: 1) Que no es verdad lo que sostiene el accionado en relación a que la actora nunca impugnó la resolución de visto bueno, y que en las copias completas del expediente aparece claramente aquello, y lo que es más en el libelo inicial también hace presente el particular. 2) Que en la estación correspondiente, se reprodujo como pruebas las de visto bueno, de donde fluye que el Inspector del Trabajo no podía aceptar como demostrada la causal quinta del artículo 172 del Código del Trabajo; pues al contrario de lo dicho por el demandado la actora aparece como una persona capaz y adecuada para las funciones. Esto es tan así que el mismo Banco P. lo reconoce al hacerle objeto de ascensos en cargos varios; le confiere certificado de excelencia y lo que es más, días antes de presentar la solicitud de visto bueno, le promociona y asciende a la categoría de Oficial de Recuperación de Créditos, todo lo cual guarda consonancia con las funciones de Secretaria, primero y Presidenta, luego de la Asociación Gremial de la sucursal, lo cual, en conjunto conduce a entender que la autoridad administrativa cometió desacierto a la luz de la lógica y de la razón jurídica e idiomática al entenderla como inepta. 3) En lo referente a la falta de disciplina y probidad de la actora, así mismo se observa un análisis superficial y contrario a la justicia. En efecto en lo referente a la prueba testimonial el Inspector acepta como válidas la de los empleados S. V., D. P. y D. B., presentados por el demandado y rechaza los de la actora, aceptando la tacha de la parte contraria, cuando a la luz de la sana crítica el peso y valor es a la inversa ya que todos y cada uno de los testigos de la accionada son dependientes de ella, en calidad de empleados presentes, y los de la actora, son ya gente que se encuentra fuera de la entidad y que tuvieron su especial categoría como es el caso del ex-gerente; además los primeros solo dan ideas genéricas sobre incumplimientos, mientras los segundos aseguran que T.

R. tenía como funciones y responsabilidad ?autorizar sobregiros y reconsiderar las sanciones por los protestos?. 4) De otro lado se justificó con otros medios que la ?empleada tenía capacidad? para conceder sobregiros y revisar los protestos hasta por 30?000.000 de sucres y justificó con las multas aplicadas a los protestos. Tales circunstancias aparecen en la inspección judicial (...) y en el reglamento de la institución y en el Manual de Opciones-Sistema Menú de Operaciones Hola para Jefe Comercial, de donde no se encuentra que la actora haya actuado sin facultad para hacerlo, tanto más que el informe pericial de la abogada A. S., es claro y terminante sobre el Menú de Opciones para los jefes comerciales y sobre la situación de la actora (...). 5) En suma no se detecta violación de la norma por parte de la actora al autorizar el sobregiro denunciado. Quizá pudo actuar equivocadamente pero no consta que lo haya hecho ilícita y peor dolosamente; pues estuvo enmarcada en las atribuciones estatutarias, bien advertido que la culpa se refleja en la misma agencia que debió restringir, más si era el caso el límite de atribuciones de la empleada. Por tanto si los resultados pudieron ser desacertados no demuestran dolo, culpa o falta de ética que es lo que tipifica el numeral 1 del Art. 172 del Código Laboral que no es aplicable a las ?concesiones irresponsables? que enuncia la demanda. ..."

- 10-IV-2003 (Res. 246-2002, Segunda Sala, R.O. 158, 29-VIII-2003)
"CUARTO.- El artículo 172 numeral 6 del Código del Trabajo establece, como causal para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo, ?por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador por dos años en trabajos permanentes?. El texto de la norma transcrita, es concordante con lo que disponía el artículo 231 de la Ley de Seguro Social Obligatorio, vigente al momento de presentar la demanda en la presente litis, que otorgaba al trabajador dos años de estabilidad, en caso de denuncia justificada en caso de falta de cumplimiento de obligaciones con el IESS, por parte del empleador."

- 27-V-2004 (Res. 373-2003, Segunda Sala, R.O. 502, 12-I-2005)
"CUARTO.- Compaginando el texto del fallo recurrido con lo actuado por la accionante y los datos procesales correspondientes, se encuentra: 1) El visto bueno solicitado oportunamente por el empleador ante la Inspección del Trabajo se basó en lo estatuido en el artículo 172, numerales 1 y 2 del Código del Trabajo; o sea por faltas repetidas de puntualidad o asistencia y desobediencias a las órdenes y reglamentos. 2) En el período de prueba se destaca: a) El acta de inspección (...) en la cual múltiples empleados y funcionarios del Centro de Salud No. 1 en la que labora la señora M. P. declaran que ella durante el mes de diciembre de 1998 y enero de 1999, demostró indisciplina, actitud agresiva y de rebeldía permanente pues no cumplía las órdenes dadas por sus superiores aún por escrito; que acudió al sistema de ?brazos caídos? como acudía con múltiples y voluntariosos atrasos lo hacía también con el abandono del lugar de trabajo; b) Que las declaraciones rendidas por los doctores V. R., J. M. y por la Lcda. S. V. y S. C. confirman lo dicho en el numeral anterior, debiendo tomarse en cuenta la calidad y personalidad de los nombrados, así como su situación profesional; c) Si bien aparece prueba testimonial que ?en sus labores, respetaba a los superiores -la preguntante- y que jamás ha sido amonestada en forma alguna?, éstas en forma alguna enervan la primera prueba positiva dicha, pues que mientras la última es genérica, la primera es específica referida a un período dado y específico; y, d) Respecto a que el Reglamento Interno del Ministerio de Salud, no estaba vigente, no existe demostración alguna del particular, advertido que era obligación de la actora hacerlo. De otro lado aquello podría resultar adecuado para

el juzgamiento de un hecho específico, mas inocuo para lo general. 3) Es verdad que la resolución de visto bueno es de relativa efectividad más aún que puede ser impugnado. Pero si en el proceso judicial no se ha justificado su legalidad y carencia de bases, tiene valor y en la especie aparecen ratificadas las circunstancias y puntos de vista que lo originan, desapareciendo por tanto la pretensión del despido intempestivo. ..."

- 8-III-2007 (Res. 794-2006, Segunda Sala, R.O. 360-S, 16-VI-2008)
"QUINTO.- En cuanto a la impugnación del visto bueno por no haberse configurado ninguna de las causales en base a las cuales se lo concedió se observa: a) Respecto del abandono, en la especie no podía admitirse esta imputación, puesto que desde el 10 de septiembre de 2004 existía orden de prisión en contra del ex trabajador, por la denuncia formulada por su empleador; haciéndose preciso sin embargo, aclarar que el objetivo del visto bueno difiere del juicio penal, ya que en el caso del derecho penal el objetivo es la protección del ciudadano que es perseguido a través de una imputación penal, a la vez que la realización de los principios de verdad y justicia mediante la comprobación de la existencia del cometimiento de la infracción y de la certeza de la culpabilidad del procesado; mientras que el objetivo del visto bueno es la terminación legal del contrato de trabajo, de llegar a establecerse que son legales las causas aducidas por el peticionario (empleador o trabajador). a.1) En la especie, el empleador en la petición de visto bueno (...), expresamente manifiesta: ?Con tales antecedentes y percatándonos que los intereses de mi poderdante habían sido perjudicados económicamente por el Ing. Sergio Fernando Idrovo Vélez, se procedió por parte del doctor Alfredo Grijalva Pabón, quien ocupa el cargo de Procurador Judicial y Apoderado Especial de Pronaca, a presentar la respectiva denuncia ante el representante del Ministerio Público, en virtud de que el trabajador había adecuado su conducta al delito de apropiación indebida que tipifica el Código Penal vigente. En virtud de tal denuncia, el Ministerio Público ante la persona del señor Agente Fiscal Abg. Carlos González Abad, inició las investigaciones del caso, solicitando mediante instrucción Fiscal No. 151-256-2004, se digne el señor Juez Vigésimo Tercero del cantón Milagro ordenar auto de prisión preventiva en contra del trabajador y de los colaboradores de dicho acto ilícito. En virtud de tal petición el señor Juez dictó auto de prisión preventiva por existir elementos suficientes y que presumen la responsabilidad del trabajador, se anexan documentos, así también señor Inspector del Trabajo, desde el día 10 de septiembre del 2004, hasta la presente fecha, el trabajador no ha justificado su inasistencia a laborar, esto es sus faltas son repetidas y pasan de tres días consecutivos ...?; de donde se evidencia que la causal de abandono de trabajo no se configuró, puesto que como señala la doctrina: ?Abandono intempestivo. Es el modo unilateral de dar por terminado un contrato de trabajo por parte del trabajador con las consecuencias que la ley prevé. Tal hecho se manifiesta por la no concurrencia definitiva a las labores sin que medie justificación legal alguna, ni orden o culpa patronal.? (Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario de Derecho Laboral, editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001, pág. 12); circunstancia esta última que no se dio, puesto que si el trabajador dejó de concurrir a laborar fue precisamente por la denuncia penal que formuló su empleador, y que a consecuencia de ello se extendió una boleta de prisión preventiva, es decir por un acto ejecutado por el mismo empleador o atribuible a él, que a su vez condujo al trabajador a hallarse bajo esa presión de amenaza de ser privado de la libertad. ... SÉPTIMO.- En lo relacionado con la prescripción de la acción de visto bueno; al efecto anotamos: a) La empresa demandada -PRONACA- tuvo conocimiento de los hechos (supuestos delitos de abuso de confianza y apropiación indebida de fondos) el 27 de agosto de 2004, pues, así lo afirma en la petición formulada ante el Inspector del Trabajo (..), cuya solicitud con suspensión inmediata de labores, fue

presentada el 24 de septiembre de 2004 (...). b) El 29 de septiembre de 2004, la indicada autoridad administrativa avoca conocimiento de dicha solicitud, y por cuanto se afirmó desconocer el domicilio del ex trabajador, dispuso se notifique por la prensa. (...), lo que se cumple el 5 de octubre de 2004, (...). c) El Art. 636 del Código del Trabajo señala: ?Prescriben en un mes estas actuaciones: ...b) Las de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador;...?. La resolución generalmente obligatoria expedida por la Corte Suprema de Justicia, publicada en el R.O. No. 365 de 21 de julio de 1998 señala: ?Que el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno. En los casos del numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. En estos casos corresponderá al empleador o su representante la prueba de que se enteró de los hechos, con posterioridad a (la) fecha en que concurrieron?. De estos antecedentes, se concluye que en la especie efectivamente desde la fecha en que tuvo conocimiento la empleadora de los hechos que motivaron la petición de visto bueno, hasta cuando se dispuso y practicó la notificación, habían transcurrido en exceso los 30 días que determina la ley, por lo que, como afirma el recurrente, efectivamente operó la prescripción. ... ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la sentencia dictada por la Primera Sala de lo Laboral, Niñez y Adolescencia de la Corte Superior de Justicia de Guayaquil, ... ".

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. (Reformado por el Art. 27 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código.

2. (Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada;

3. (Reformado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio y,

4.- (Agregado por el Art. 9 de la Ley s/n, R.O. 116-S, 9-XI-2017).- En casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán

oídos, además del interesado, los representantes de lostrabajadores y el empleador o quien le represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justifi cación objetiva y razonable, sufi cientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 173.-

Jurisprudencia:
- 2-II-88 (Prontuario 1, p. 135)
"La terminación de la relación laboral por la causal establecida en el Art. 172 (173), numeral 2o. del Código del Trabajo fue acortada por el Inspector del Trabajo al conceder el Visto Bueno a la accionante. Si bien el empleador ha consignado los sueldos de Mayo y Junio ante el Juez del Trabajo, esta consignación es extemporánea porque se la hace el 23 de Agosto, es decir con posterioridad al plazo de un mes que permite el Art. 82 (83) ibídem. De este modo, el Visto Bueno es procedente y surte efectos de despido intempestivo."

- 10-VI-88 (Prontuario 1, p. 149)
"De autos consta la comunicación del 3 de Junio de 1.985 enviada al accionante por el Gerente General, en la que se comunica que su trabajo como Agente Vendedor se circunscribirá en los mercados y plazas de la ciudad de ..., así como que el automotor que tenía a su cargo pase a manos de un chofer profesional, así como se indica igualmente el horario de trabajo. De este documento, como se ha examinado en los fallos anteriores no se puede concluir que existió despido intempestivo, en los términos establecidos en el Art. 172 (173) del Código del Trabajo."

Fallo de Casación:
- 28-VI-95 (Exp. No. 425-94, R.O. 754, 7-VIII-95)
"... TERCERO.- ... c) El no cumplimiento de la Ley de Escalafón y Sueldos de los Ingenieros Civiles del Ecuador ..., llevó a T. M. a solicitar el Visto Bueno respectivo, el mismo que fue concedido en legal forma. La Ley antes indicada debe cumplirse en forma estricta por parte de las entidades respectivas con el personal que trabaja en las mismas, quedando en el vacío los argumentos expuestos por Autoridad Portuaria de Puerto Bolívar. En este punto es oportuno y conveniente precisar que la terminación del contrato de trabajo previo visto bueno, por cualesquiera de las causas del Art. 172 (173) del Código del Trabajo, equivale a despido intempestivo y es por ello que el Art. 192 establece el derecho a las indemnizaciones correspondientes. ..."

- 25-II-98 (Res. 225-97, Tercera Sala, R.O. 283, 25-III-98)
"...TERCERO.- Confrontado el escrito que contiene el recurso de casación con la sentencia materia de impugnación se establece: 1.- El recurrente sostiene que no ha

habido cambio de ocupación del trabajador, que éste abandonó el trabajo y que si hubiere existido el cambio de ocupación que el trabajador alega se produjo mediante memorándum de fecha 21 de diciembre de 1995 éste debió haber obtenido previamente el visto bueno y que, al no haberlo hecho, ?violó flagrantemente al Art. 172 del Código del Trabajo?, es decir que se está refiriendo a la causal No. 3 del actual Art. 173 del Código del Trabajo que, textualmente, dice: ?el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en al Art. 52?; 2.- En el proceso consta ... el memorándum de fecha 21 de diciembre de 1995, escrito en papel membretado de ?F. S.A.?, que le dirige P.E., Director General de Contraloría, al Gerente Nacional de Ventas, diciéndole: ... ?que al señor L.Z., vendedor de campo de la empresa, no se le asigne funciones de venta, carga y entrega de productos de F. S.A., toda vez que éste se dedicará a recuperar la cartera que está a su cargo, y procederá a demostrar que sus ventas fueron realizadas de acuerdo a los cupos de crédito, plazos, descuentos y bonificaciones que la empresa asigna a sus clientes. Al estar el señor Z. cumpliendo otras funciones, la zona a él asignada queda sin atención, por lo que esta Dirección recomienda se entregue provisionalmente esta plaza a otro vendedor o al Supervisor de Ventas de la Empresa?. Este memorándum fue remitido en copia a la Presidencia, Gerencia General, Coordinador General y Gerente de Ventas de la antes mencionada empresa; 3.- A fojas 15 de los autos consta la reclamación que formuló L.Z. con fecha 15 de enero de 1996, ante el Inspector Provincial de Trabajo de Manabí, con sede en Manta, en la que la más de hacer referencia al memorándum antes aludido, afirma que no se le han pagado las comisionas de los meses de noviembre y diciembre de 1995, ni sus viáticos, expresando su desacuerdo con el cambio de ocupación sufrida, de conformidad a lo dispuesto en el actual Art. 192 del Código del Trabajo, pidiendo que se notifique a su empleador para que lo reintegre a sus funciones, y le restituya para al cumplimiento de sus habituales actividades, el camión marca Mack 2, que le fue quitado arbitrariamente, así como que se la pague comisiones y viáticos adeudados; 4.- C.G., como representante legal de F. S.A., compareció ante el Inspector Provincial del Trabajo, negando los fundamentos de la reclamación laboral planteada por el trabajador, sin que conste en los recaudos que obran de autos que la empresa haya acogido la solicitud de éste de ser reintegrado a sus labores habituales; 5.- F. S.A., no obstante las circunstancias anteriormente señaladas, con fecha 2 de febrero de 1996 propuso ante el mismo Inspector Provincial de Trabajo una solicitud de visto bueno, que le fuera concedido con fecha 4 de marzo de 1996, ...; 6.- De lo anteriormente expresado puede estimarse con claridad que existe en el proceso prueba fehaciente que el trabajador fue cambiado de ocupación, de que éste ejerció a plenitud el derecho que le concede el Art. 192 del Código del Trabajo, esto es, que tal cambio se produjo sin su consentimiento y que, además, el reclamo lo interpuso dentro de los 60 días siguientes a la orden del empleador; 7.- El trabajador no estaba obligado en las circunstancias referidas a obtener contra su empleadora el visto bueno, como ésta lo alega en su recurso de casación, pues existe una resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial No. 245, del 2 de agosto de 1989, que dice: ?que no es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo?, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el Art. 193 (192), inciso 1ro. del Código del Trabajo, más aún, si consideramos que no fue la intención del trabajador la de dar por terminado el contrato de trabajo, en virtud de que consta en el proceso que solicitó se lo reintegre para cumplir con sus habituales labores, todo esto sin perjuicio de resaltar que para intentar el visto bueno que la recurrente alega debió plantear al actor, debía existir el vínculo contractual que unía a los litigantes antes

del despido, indirecto, pues lo contrario habría significado que con la solicitud de visto bueno se pedía autorización para terminar una relación ya terminada. El tratadista Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, Pág. 33, entre otras cosas dice: ...'si dada la índole del nuevo trabajo, por razones circunstanciales, resulta inadecuado al cambio, se justifica que el trabajador se considere en situación de despido, como también cuando el traslado representa una rebaja en la remuneración, por la injuria que causa a los intereses de éste?; 8.- En consecuencia, el cambio de ocupación que en la doctrina se lo conoce como despido indirecto, se produjo, en tanto al comportamiento del empleador hizo que el trabajador se considerara en situación de despido, y en una situación ambiental que imposibilita la continuidad de la prestación de sus servicios. ..."

- 16-IV-98 (Res. 252-97, Primera Sala, R.O. 366, 22-VII-98)
"CUARTO.- El Art. 172 (173) del Código del Trabajo, determina las causas para que el trabajador pueda dar por terminado el Contrato de Trabajo previo visto bueno y entre ellas está la del numeral segundo que dispone que, la disminución, falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración es causa para que el trabajador pueda terminar su relación laboral. La accionante cumplió con este requisito de la ley y, al ser concedido el visto bueno nació su derecho para dar por terminada unilateralmente, la relación laboral, aún cuando el Juez no haya tomado en cuenta este acto administrativo al momento de dictar sentencia. ..."

- 7-IX-99 (Res. 26-99, Primera Sala, R.O. 311, 4-XI-99)
"TERCERO.- Centrado el recurso en los términos del considerando anterior, esto es, limitándolo y haciéndolo depender del visto bueno que concediera el Inspector del Trabajo para dar por terminadas, a pedido del actor las relaciones laborales entre los litigantes, esta Sala ha examinado el proceso en las partes que tienen que ver con la impugnación, particularmente con el visto bueno, en el que incide tal impugnación, encontrando que al sustentarse el fallo en esa actuación no se ha violado la disposición legal que invoca el recurrente: la conclusión anterior de esta Sala tiene su soporte en las siguientes puntualizaciones: nadie discute, y menos esta Sala, que el numeral 2 del Art. 173 del Código del Trabajo, refiere que los casos por los que el trabajador puede dar por terminado, previo visto bueno, el contrato de trabajo, son tres, a saber: disminución, falta de pago o de puntualidad de la remuneración pactada. Tampoco se ha controvertido que, pudiendo ser mixta la remuneración, esto es, sueldo básico y comisión, ésta última puede variar atendiendo a la dinamia que imponga a su labor el trabajador. Pero estas consideraciones no se discuten en la especie, pues de lo que se trata de establecer es, si es que se dio o no uno de los eventos previstos en el numeral 2 del Art. 173 del Código Obrero que invocó el actor en cuanto a que, a partir del mes de abril de 1996 se le dejó de pagar la comisión como parte integrante de su sueldo. En esta parte resulta del todo claro que efectivamente la remuneración que recibía el actor era mixta, circunstancia que, de paso, no ha sido negada por el recurrente y antes bien, implícita o explícitamente ha sido aceptada. Lo anterior se desprende de diversas actuaciones procesales, particularmente del informe pericial y de sus anexos ..., de las que aparece que el actor recibió valores por cuenta de comisiones durante el período comprendido entre el 1o. de enero de 1994 y el mes de abril de 1996, siendo que, durante este último año efectuó cobranzas hasta julio, de tal manera que resulta obvio la falta de pago por este concepto por el período comprendido entre mayo y julio de 1996. Entonces, se insiste, si desde enero de 1994 el actor recibió mensualmente valores por comisiones que variaban de acuerdo a las cobranzas, es obvio que al no pagársele ni un solo centavo en los últimos

meses, teniendo derecho a ello en proporción a las cobranzas que efectuó, se dio la causal 2 del Art. 173 del Código del Trabajo (falta de pago de la remuneración), siendo por lo mismo legal y correcta la decisión del funcionario laboral que concedió el visto bueno. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 174.- Casos en los que el empleador no puede dar por terminado el contrato.- No podrá dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Por incapacidad temporal para el trabajo proveniente de enfermedad no profesional del trabajador, mientras no exceda de un año.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14 de este Código ni al accidente que sufriera el trabajador a consecuencia de encontrarse en estado de embriaguez debidamente comprobado, o a consecuencia de reyertas provocadas por él;

2. En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, quedando facultado el empleador para prescindir de los servicios del trabajador que haya ocupado el puesto del ausente. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que se haya obtenido su licencia militar o cesado en el cargo público, se entenderá terminado el contrato, salvo el caso de enfermedad prevista en el numeral anterior. En este caso, se descontará el tiempo de la enfermedad del plazo estipulado para la duración del contrato.

Si el trabajador llamado a prestar servicio militar fuere afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por más de un año, el Estado depositará en la caja de esta institución, al término de la conscripción, el equivalente al fondo de reserva y aportes del empleador y del trabajador, quedando así habilitado dicho tiempo; y,

3. Por ausencia de la trabajadora fundada en el descanso que, con motivo del parto, señala el artículo 153 de este Código, sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 174.-

Ley de Servicio Militar Obligatorio:
Art. 83.-
Art. 89.-

Jurisprudencia:
- 29-VI-1979 (G.J. S. XIII, No. 6, pp. 1215-6)
"Las causas previstas para la terminación del nexo laboral, están consignadas en el Art. 169 del Código del Trabajo y, en el caso de enfermedad no profesional, debía tenerse en

cuenta la prohibición al empleador para dar por terminado el contrato en los términos del numeral 1o. del Art. 173 (174), prohibición que equivale a afianzar la estabilidad del trabajador afectado de una dolencia no profesional, mientras no exceda de un año, en concordancia con lo prevenido en el inciso primero del Art. 176 según el cual el trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo; b) la concesión de vacaciones según se ha probado de autos dilató la duración del contrato entre las partes y la petición formulada por el personero de la empresa para que el Inspector del Trabajo notifique a la empleada dándole a conocer que su derecho al reintegro de labores ha caducado, aparece del todo arbitraria e ilegal, lo primero porque no tiene facultad alguna el empleador para acudir con una exigencia de ese género ante la autoridad laboral administrativa, y, lo segundo, porque entre las obligaciones del Capítulo I del Título VI del Código de la materia -Art. 533 (553) y siguientes- no existe ninguna que la imponga aceptar la petición patronal que se analiza y que viola la prescripción fundamental del Art. 5 del propio Código."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 175.- **Caso de enfermedad no profesional del trabajador.-** (Reformado por el Art. 28 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El empleador no podrá despedir intempestivamente al trabajador durante el tiempo que éste padeciere de enfermedad no profesional que lo inhabilite para el trabajo, mientras aquélla no exceda de un año.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 175.-

Acuerdo No. 00398:
Art. 2.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 176.- **Obligación del trabajador que hubiere recuperado su salud.-** El trabajador está obligado a regresar al trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que recuperó su salud y quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. Si no volviere dentro de este plazo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo y al pago de la indemnización establecida por el artículo 179 de este Código.

Tampoco tendrá derecho para reintegrarse al trabajo ni a reclamar el pago de dicha indemnización si ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad no profesional.

Art. 177.- Obligación del trabajador de comunicar su enfermedad.- El trabajador que adoleciere de enfermedad no profesional deberá comunicar este particular, por escrito, al

empleador y a la inspección del trabajo respectiva, dentro de los tres primeros días de la enfermedad. Si no cumpliere esta obligación se presumirá que no existe la enfermedad.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 177.-

Fallo de Casación:
- 16-IV-1997 (Expediente No. 69-97, Primera Sala, R.O. 130, 14-VIII-1997)
" TERCERO.-... b) Por otra parte, es necesario señalar que para que el trabajador tenga derecho a que su empleador le justifique su inasistencia al trabajo, aquél debe cumplir imperiosamente con lo preceptuado en el artículo 177 del Código Laboral... c) En la especie, es evidente que el ahora demandante inobservó el mandato legal referido; pues, presentó de manera tardía dentro de la tramitación administrativa un certificado médico con el cual pretendió justificar una de las faltas de asistencia al cumplimiento de sus deberes. Por otra parte, el hacer llamar por teléfono a una persona que dice ser ?novia? del accionante para justificar otra de sus ausencias al trabajo, tampoco puede admitirse, razonablemente como que aquello constituya una excusa válida. d) De autos no aparece que el actor haya comunicado de sus inasistencias a la Autoridad Administrativa del Trabajo tal como lo prescribe la norma legal invocada; y e) De todo lo expresado se infiere que las faltas de concurrencia al trabajo en el indicado mes de noviembre de 1993 por parte del accionante, trataron de ser fallidamente justificadas acudiendo a medios y procedimientos reprochables como son el presentar documentos de dudosa veracidad y llamadas telefónicas de igual índole".

Jurisprudencia:
- 12-IV-1962 (G.J. S. X, No. 4, p. 2236)
"Consta del proceso que el actor, de acuerdo con el Art. 139 (177) del Código de Trabajo oportunamente comunicó a la Empresa Patronal que adolecía de enfermedad no profesional, tanto así que dicha Empresa, por ese motivo le pagó el valor de media remuneración mensual desde el 20 de enero hasta el 30 de abril de 1957, según lo afirma en el texto mismo de su demanda. No aparece haberse pasado igual comunicación a la Inspección del Trabajo dentro de los tres primeros días de la enfermedad, mas de eso no puede deducirse la presunción de que ésta no existió, porque se trata de la mera presunción legal del Art. 139 (177), y no de presunción de derecho que es la que no admite prueba en contrario."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

Art. 179.- Indemnización por no recibir al trabajador.- Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneración, aparte de los demás derechos que le correspondan. Será, además, de cargo del empleador, el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable.

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 179.-

Jurisprudencia:

- 12-IV-1962 (G.J. S. X, No. 4, p. 2237)

"Por cuanto el demandante trató de regresar a su trabajo dentro del plazo señalado en el Art. 138 (176) del Código Laboral, no caducó su derecho de exigir al patrono su reintegración al trabajo y el pago de la indemnización establecida en el Art. 141 (179) del citado Código; y además esta disposición establece que son de cargo del patrono el pago de los honorarios y gastos judiciales del juicio que se entable."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 180.-

Código del Trabajo:

Art. 14.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 181.- (Derogado por el Art. 29 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 182.-

Jurisprudencia:
- 26-VII-1961 (G.J. S. IX, No. 11, p. 1167)
"El Art. 144 (182) del Código Obrero dispone que, terminado un contrato de trabajo, por cualquier causa, el trabajador que hubiere tenido que trasladarse desde el lugar de su residencia habitual al del trabajo, tendrá derecho a que el patrono le suministre el dinero necesario para el regreso, salvo el caso contemplado en el número 4 del Art. 133 (172) (injurias graves irrogadas al patrono, su cónyuge, ascendientes o descendientes o a su representante). Al rendir su confesión de fs. 95-96 reconoce que, el primero de marzo del presente año, celebró contrato con la Sociedad Deportiva... de esta ciudad, como entrenador. Ha desaparecido, por consiguiente, la obligación de la Sociedad Deportiva de suministrarle dinero necesario para su regreso, pues a dicho regreso se opone el cumplimiento de los deberes contraídos el primero de marzo. El Art. 144 (182) no puede referirse a aquellos casos en que, como en el presente, el trabajador debe permanecer en el lugar en que prestaba sus servicios, a virtud del contrato originario, por haber

celebrado un nuevo contrato con otra persona o entidad, una vez que es obvio que ya no tiene necesidad inmediata de volver al lugar de su residencia."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 183.- Calificación del visto bueno.- En los casos contemplados en los artículos 172 y 173 de este Código, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el inspector del trabajo, quien concederá o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario, ciñéndose a lo prescrito en el capítulo "Del Procedimiento".

La resolución del inspector no quita el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 183.-

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 412, 6-IV-1990)
"Resuelve: Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el visto bueno concedido por el inspector del ramo, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo.

Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario".

Fallos de Casación:
- 23-VI-1994 (R.O. 494, 29-VII-1994)
"... el Tribunal de última instancia expresa que si bien existe tal resolución de la Autoridad Administrativa, ello no obsta al derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, toda vez que "el Visto Bueno sólo tiene valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial". Y añade que acerca "del delito imputado al trabajador que motivó la solicitud de Visto Bueno y la consiguiente terminación de la relación laboral, no existe dentro del proceso constancia de que el trabajador (actor) R. J. tenga responsabilidad alguna en el ilícito denunciado", consignando que ... del proceso actúa como prueba "el auto de sobreseimiento provisional del proceso y los sindicados, quienes fueron involucrados en el robo de mercaderías que se encontraban en el interior de los contenedores, constando en la lista el nombre del actor". Y manifiesta, también que ... obra, en copias certificadas, el "fallo dictado por el Juez Regional de Aduanas de Guayaquil, absolviendo también de toda responsabilidad a la mayoría de los trabajadores involucrados en el delito que les fue imputado, encontrándose en esa mayoría el actor R. J. De lo que se deduce que la acusación de la que fue objeto el actor no fue probada de ninguna manera, por lo que el Visto Bueno otorgado por el Inspector del Trabajo es improcedente, y por lo tanto se

produjo la terminación del vínculo laboral por voluntad unilateral de una de las partes; esto es, por el empleador, configurándose lo que en la práctica ha dado en llamarse despido intempestivo". ... El Art. 183 del Código del Trabajo tiene un ámbito claro, tanto en su primer inciso como en su segundo inciso que, textualmente, prescribe: "La resolución del Inspector no obsta al derecho de acudir ante el Juez del Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio". El contenido de este Art. 183, en razón de la interpretación dada por diversas Salas, la Corte Suprema de Justicia, con fecha 8 de marzo de 1990, adoptó una Resolución, en Tribunal Pleno, cuyo texto, en su parte pertinente, es el siguiente: "Que en los casos en que el Juez del Trabajo desechare en su fallo el Visto Bueno concedido por el Inspector del Trabajo del ramo es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono, según el caso, a favor de quien las hubiere reclamado, previa la impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo de trabajo. Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria mientras la ley no disponga lo contrario". Tal resolución no ha sido contrariada mediante una disposición legal, o sea que aquella Resolución Jurisprudencial se halla vigente, habiéndose publicado en el Registro Oficial No. 412 del 6 de abril de 1990..."

- 24-VI-1994 (R.O. 494, 29-VII-1994)
"...La filosofía que contienen el texto y el espíritu del Art. 183 del Código del Trabajo según la jurisprudencia abundante que se ha establecido, es determinantemente favorable al trabajador, sobre todo en los casos, como el presente, que si bien se ha dictado una Resolución de Visto Bueno que favorece al empleador, tomando en cuenta lo afirmado por el peticionario del Visto Bueno, sin obrar, diligentemente en la consiguiente investigación a la que está obligado el Inspector del Trabajo, no se ha estimado, lo que un juzgador, con plenitud de razonamientos y de pruebas declara que el trabajador no es responsable de lo que se le inculpa y le absuelve, mediante sentencia, que llega a ejecutoriarse, circunstancia legal inobjetable que libera al trabajador de lo que en un momento procesal se le inculpó, inclusive de apropiarse de bienes ajenos. 2.- La jurisprudencia referida en líneas anteriores, que ha venido aplicándose constantemente, en esa Sala de lo Social y Laboral, surge del hecho cierto de que `la resolución del inspector no obsta al derecho de acudir ante el Juez de Trabajo, pues, sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará con criterio judicial, en relación con las pruebas rendidas en el juicio?..."

- 3-II-1999 (Res. 244-98, Primera Sala, R.O. 169, 14-IV-1999)
"SEXTO.- De conformidad con lo establecido en el Art. 183 del cuerpo de leyes de la materia, la resolución del Inspector, no impide el derecho para acudir ante el Juez de Trabajo, pues sólo tendrá valor de informe que se lo apreciará, con criterio judicial, en relación con las pruebas aportadas en el juicio; además, la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de 8 de marzo de 1990, publicada en Registro Oficial No. 412 de 6 de abril del mismo año, establece que en los casos en los cuales el Juez de Trabajo, desechare el fallo del visto bueno concedido por el Inspector, es procedente el pago de indemnizaciones por despido o abandono en favor de quien lo hubiere reclamado, previa impugnación de lo resuelto por el funcionario administrativo."

- 31-V-2000 (Res. 324-99, Tercera Sala, R.O. 158, 7-IX-2000)
"La filosofía que contiene el texto y espíritu del Art. 183 del Código del Trabajo es determinantemente favorable al trabajador: el valor jurídico del visto bueno es el mismo que el de un informe. Por informe podría entenderse, como en el presente caso, la noticia

que se da sobre la actuación de una persona, en este caso, sobre la supuesta conducta delictiva atribuida al trabajador G.T. . Pero esta circunstancia, esto es, el contenido y alcance del informe, es distinta y difiere del peso específico que luego de la sustanciación de una buena parte de un proceso penal, tiene un auto de sobreseimiento, provisional o definitivo, pues esta declaración implica que, con todo el rigorismo que entraña cualquier proceso, el acto procesal contenido en el auto de sobreseimiento deviene del titular de un órgano jurisdiccional penal competente, por el cual, luego del examen integral que ha realizado del sumario y una vez que se ha apreciado la formalización de la acusación particular y el dictamen fiscal, aquél emite una manifestación de voluntad a nombre del Estado por la cual unas veces, en forma anormal, concluye definitivamente el proceso, y otras, suspende temporalmente su desarrollo sin absolver o condenar al sindicado. Esto implica que por la vigencia del principio de personalidad del acusado, cuyos derechos se encuentran garantizados, éste conserva su estado de inocencia, por la situación en que se encuentra en relación con el ordenamiento jurídico general. No ha sido encontrado culpable en relación con el delito por el que fue acusado; y, 10.- Si todo lo anteriormente expresado es así, deviene como obvio que el fundamento que sirvió de base para la resolución de la autoridad del trabajo de conceder el visto bueno a favor de la empresa peticionante, ha quedado desvirtuado por las constancias procesales antes señaladas, de donde fluye, como lógica consecuencia que dicha resolución, por ilegal, surte efecto, asimilables a un despido intempestivo, con la consecuencia jurídica indemizatoria que deviene de esta circunstancia determinante prevista en la contratación colectiva y en el Código Laboral. "

- 23-V-2001 (Res. 165-2000, Tercera Sala, R.O. 376, 25-VII-2001)
"TERCERO.- Realizada la confrontación que corresponde de la sentencia recurrida con el escrito de interposición del recurso que obra de fs. 20 a 22 del cuaderno de segunda instancia, y luego del estudio y análisis del proceso, la Sala procede a realizar las siguientes puntualizaciones: a) Dice el primer inciso del Art. 183 del Código del Trabajo: ?Calificación del visto bueno. En los casos contemplados en los artículos 172 y 173, las causas aducidas para la terminación del contrato, deberán ser calificadas por el Inspector del Trabajo, quien cancelará o negará su visto bueno a la causa alegada por el peticionario ciñéndose a lo prescrito en el Capítulo ?Del procedimiento?. De las diferentes conclusiones que puedan derivarse del texto citado, importa destacar las siguientes: 1.- Que el Inspector del Trabajo debe forzosamente pronunciarse en relación con las causas aducidas para terminación del contrato; 2.- Que el pronunciamiento del Inspector del Trabajo puede ser en cualesquiera de estos sentidos: concediéndolo o negándolo; y 3.- Que el trámite debe ceñirse al capítulo ?Del Procedimiento? que consta en el mismo Código del Trabajo (Art. 513); b) El auto inhibitorio del Inspector del Trabajo de Pichincha con lo cual da por concluido el trámite a la solicitud de visto bueno, es ilegal en la medida en que dicho funcionario administrativo no cumple con su obligación de pronunciarse sobre las causas aducidas sobre la solicitud de visto bueno por lo que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, actor en este juicio, se va licitando en el ejercicio de sus derechos; c) Los juzgadores de primera y segunda instancia han procedido con aciertos al señalar en sus correspondientes fallos la improcedencia de la acción debido a que no existe pronunciamiento sobre las causas aducidas para la solicitud de visto bueno; d) Pero aunque fuera admisible la hipótesis de que sí hubo ?resolución? impugnable a base de lo que dispone el Art. 183 del Código del Trabajo, es digno de apreciar que la institución actora no ha justificado durante el trámite de este proceso, conforme le correspondía, la causal que sirvió de fundamento para su solicitud de visto bueno. Al respecto es digno de tenerse en consideración que la

resolución en la vía judicial debe hacerse ?en relación con las pruebas rendidas en el juicio? (inciso 2do. del Art. 183 del Código del Trabajo). De lo manifestado se desprende que no existe sustento suficiente en el recurso de casación propuesto para su aceptación. ..."

Jurisprudencia:
- 3-VI-1976 (G.J. S. XII, No. 12, p. 2734)
"Existiendo el visto bueno concedido por el Inspector del Trabajo, aun en el caso de que el Juez correspondiente, a solicitud del trabajador, resolviere que tal diligencia expedida por el Inspector del Trabajo no está de acuerdo con lo dispuesto en la Ley, esto es, que no se hubiere justificado debidamente la causal prevista para la concesión del visto bueno, la resolución que se diere al respecto por el Juez del Trabajo daría lugar a que el obrero solicite la continuación del contrato individual del trabajo que, en la Legislación Mexicana se conoce con el nombre de acción de reinstalación"..., pero en ningún caso da como resultado la existencia de despido intempestivo."

- 29-VIII-1983 (G.J. S. XIV, No. 4, p. 811)
"Es inconcuso que el Visto Bueno no tiene sino el carácter de informe por así determinarlo la misma Ley; mas, en el caso adquiere toda validez, primero porque la impugnación ha quedado en el mero plano enunciativo, sin demostración y luego porque de la documentación legalizada adjunta se ha demostrado exhaustivamente su fundamentación y validez en derecho."

- 10-XI-1986 (G.J. S. XIV, No. 13, p. 3024-5)
"El Visto Bueno, como tal, no surte efecto probatorio sino que vale como un mero informe (Art. 183 del Código del Trabajo) y por lo mismo, la resolución del Inspector no obsta el derecho de acudir al Juez del Trabajo, ya que este informe se lo apreciará con criterio judicial, en relación a las pruebas rendidas en el juicio. Consta de autos, que el accionante, desde el primer momento impugnó el Visto Bueno, expresando su disconformidad. En consecuencia, a esta Sala le corresponde calificar la validez o no del Visto Bueno."

- 29-II-1988 (G.J. S. XV, No. 2, p. 317)
"La resolución de Visto Bueno de un Inspector del Trabajo, no obsta el derecho de acudir ante el Juez del Trabajo", lo que entiéndese para reclamar por los efectos del mismo, contrarios a los intereses del accionante. Para esto, el Código del Trabajo da a tal resolución el valor de informe, que se lo apreciará con criterio judicial, estableciéndose un nexo entre tal valoración y las pruebas rendidas en el juicio principal; dicho en otros términos, el juez tiene la facultad de apreciar con criterio judicial el Visto Bueno, estableciendo una relación entre lo actuado en dicho expediente, y las pruebas aportadas en el juicio principal".

- 18-III-1988 (Prontuario 1, p. 199)
"No hay duda que una resolución de Visto Bueno bien puede impugnarse por parte del trabajador, pero para que en juicio se lo aprecie en su favor, es menester aportación de medios probatorios rendidos en el juicio principal que demuestren la afirmación que lo contraría. En la especie correspondió a la actora justificar que la resolución de Visto Bueno, por la cual, según ella, se dio por terminada la relación laboral, fue ilegal e injusta, y dar así cabida a la impugnación."

- 2-IV-1990 (Prontuario 3, p. 282)
"Por otra parte según el contenido del Art. 10 del contrato colectivo celebrado entre la Municipalidad... y el Sindicato de Obreros del Municipio.., para que el empleador pueda tramitar el Visto Bueno en contra de cualquiera de los trabajadores protegidos por el indicado contrato colectivo, es requisito que el asunto sea conocido y aprobado por el Comité Obrero Patronal, sin que exista en el expediente de Visto Bueno ninguna constancia que acredite haberse cumplido dicho requisito. La argumentación patronal de que no se ha constituido tal comité no lo exonera de esa obligación; pues en primer lugar la Municipalidad debía designar a los dos representantes que integren dicho comité, y requerir, con la intervención de la autoridad del trabajo, si era necesario que el sindicato suscriptor del contrato colectivo designe a sus representantes. Constituido el Comité Obrero Patronal, igualmente debía requerirse de sus miembros la estructuración orgánica del referido comité, poner en su conocimiento los hechos que afectan a las relaciones obrero patronales que puedan originar un Visto Bueno, siempre valiéndose de la autoridad del Trabajo, para que se cumpla con las estipulaciones del contrato colectivo. De tal manera se habría preestablecido los medios probatorios necesarios para que acaso se exonere a la parte patronal del requisito al cual nos estamos refiriendo. La negligencia de la empleadora en sus relaciones con sus trabajadores, que son de su interés fundamental, no es causa para exonerarse del cumplimiento de una obligación contractual para la terminación de las relaciones laborales."

- 19-IV-1990 (Prontuario 3, p. 201)
"Con relación a la situación en referencia, corresponde aclarar que la solicitud de Visto Bueno se encuadra en la definición que se contiene en el Art. 70 del mismo Código Adjetivo Civil y por lo mismo el Inspector del Trabajo debió rechazar el trámite de la solicitud, pues para que el accionado pueda organizar su defensa, es indispensable que conozca con exactitud, en qué hechos circunstanciados y en qué transgresiones legales se basan las reclamaciones que se formulan. Por tanto, la Sala concluye que la resolución de Visto Bueno... fue ilegal y así se la declara... En consecuencia, la entidad demandada reintegrará al actor a su puesto de trabajo y le pagará las remuneraciones básicas y demás beneficios legales y contractuales relativas al tiempo en que estuvo cesante, a partir de la fecha de expedición de la resolución de Visto Bueno hasta la ejecución de este fallo."

- 30-X-1990 (Prontuario 3, p. 203)
"Pero el punto central de esta controversia es, sin duda, el referente al despido intempestivo que arguye el demandante y niega su contraparte, la cual arguye que hubo Visto Bueno legalmente concedido. Al respecto es de anotar, primero, que el hecho de que se otorgara ese Visto Bueno, como tal hecho, no es discutido y aparece en el documento... Mas ocurre que el actor, al formular su demanda y el decurso del proceso, impugna esa resolución y al Juez de Derecho compete, de acuerdo al Art. 183 inciso 2o. del Código del Trabajo, estimarla o desestimarla, como informe, en relación con las pruebas rendidas en juicio. Ahora bien: nada hay en absoluto que estimar en esa resolución, pues, a todas luces, a juicio del Tribunal, carece de sustentación fáctica y jurídica. Leerla es rechazarla, desde que se basa, por todo fundamento, en una `declaración? rendida por otro trabajador de la empresa ante un agente policial, que ni siquiera éste suscribe y de la cual se desdice el declarante, categóricamente, ante el propio Inspector del Trabajo... denunciando, además, haber sido objeto de malos tratos y presiones en el SIC. Eso -y no hay más- mal cabría aceptar como basamento de una resolución eficaz, de entidad jurídica. Es fuerza, en consecuencia, que el Tribunal

declara con lugar la impugnación del demandante al referido `Visto Bueno?; y que, al hacerlo, una vez que la separación del trabajador deviene arbitraria, admita el pago de las indemnizaciones y bonificación de antigüedad que éste reclama..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo X
DEL DESAHUCIO Y DEL DESPIDO

Art. 184.- Desahucio.- (Reformado por el Art. 30 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Es el aviso por escrito con el que una persona trabajadora le hace saber a la parte empleadora que su voluntad es la de dar por terminado el contrato de trabajo, incluso por medios electrónicos. Dicha notificación se realizará con al menos quince días del cese definitivo de las labores, dicho plazo puede reducirse por la aceptación expresa del empleador al momento del aviso.

También se pagará la bonificación de desahucio en todos los casos en los cuales las relaciones laborales terminen de conformidad al numeral 2 del artículo 169 de éste Código.

El desahucio se notificará en la forma prevista en el capítulo "De la Competencia y del Procedimiento.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 184.-

Código de Trabajo:
Art. 624.-

Acuerdo No. 00398:
Art. 1.-
Art. 2.-
Art. 5.-

Fallo de Casación:
- 15-XI-1995 (Res. 92-95, R.O. 874-S, 31-I-1996)
"... TERCERO.- ... en el caso subjúdice se trata de un contrato de trabajo a tiempo indefinido, que no podía terminar por desahucio, sino por visto bueno o como ha ocurrido efectivamente por despido intempestivo. Sobre este asunto, vale recalcar que el Art. 184 reformado del Código del Trabajo vigente a la época de expiración del vínculo laboral, claramente determinó, que únicamente en los casos de los contratos a plazo fijo, cuya duración no podía exceder de dos años procedía el desahucio del mismo cuando menos con 30 días de anticipación y de no hacerlo así se convertía en contrato por tiempo

indefinido y tal cosa, es precisamente lo que ocurre en el caso subjúdice. Por tanto, resulta absolutamente infundada la alegación del casacionista ...".

- 17-II-1998 (Res. 161-97, Segunda Sala, R.O. 329, 1-VI-1998)
"SÉPTIMO.- La duda planteada por el recurrente no tiene razón de ser, porque está resuelta en el artículo 184, penúltimo inciso del Código del Trabajo vigente a la fecha de la sentencia impugnada: el contrato ?a plazo fijo? debe ser desahuciado por cualquiera de las partes con anticipación de por lo menos treinta días a la fecha de su terminación. Y esto es lo que, con toda legalidad, sostiene la reflexión tres del considerando tercero de la sentencia impugnada. Es decir, para que el aviso de desahucio tenga validez y eficacia jurídica debe notificarse ?oportunamente?, esto es con la anticipación de treinta días, presupuesto que no se ha cumplido en el caso que se juzga."

- 9-II-1999 (Res. 306-98, Primera Sala, R.O. 169, 14-IV-1999)
"Se tiene presente en esta parte que desahucio, al claro tenor de lo dispuesto en el Art. 184 del Código Laboral, es simplemente ? el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato?, es decir, no es un trámite contencioso, ni hay posibilidad de oposición. Este trámite termina con la notificación a la contraparte."

- 21-VIII-2003 (Res. 116-2003, Tercera Sala, R.O. 212, 17-XI-2003)
"4. En el caso sub júdice no consta en el proceso que las partes contratantes hayan ejercitado el desahucio, por lo que evidentemente el contrato a plazo fijo que celebraron las partes litigantes (1 de mayo de 1984), se convirtió en un contrato por tiempo indefinido, a cuyas regulaciones estuvieron sujetas las partes mientras duró la relación jurídica de carácter, laboral. 5. En consecuencia, si a esta circunstancia se agrega la de que el Art. 184 del Código del Trabajo, publicado en el R.O. No. 650 del 16 de agosto de 1978, que estuvo vigente a la fecha en que los contendientes celebraron el contrato de trabajo a plazo fijo decía: ?En los contratos a plazo fijo, salvo las excepciones legales, antes de la finalización de éste, cada parte estará obligada a notificar a la otra con 30 días de anticipación, su voluntad de que termine el contrato. A falta de esta anticipación, se lo considerará renovado en los mismos términos?, deviene cierto que el mismo debe de considerárselo renovado en los términos allí expresados, por lo dispuesto en la regla No. 18 del Art. 7 del Código Civil que, por otra parte, establece el principio de que la ley no tiene efecto retroactivo. La regla No. 18 aludida dice: ?En todo contrato se entenderán incorporadas las leyes vigentes al tiempo de su celebración? y el Dr. Alfredo Pérez Guerrero en su libro ?Fundamentos del Derecho Civil Ecuatoriano?, 2a. Edición, Editorial Casa de la Cultura Ecuatoriana, pág. 197, Quito, 1953, al comentarla expresa: ?...Se conservan los derechos personales adquiridos que no pugnen con el orden social o público establecido por la nueva Ley; pero su ejercicio se sujeta a la Ley nueva?, sin que aparezca que la cuestión que se ventila esté comprendida en los casos de excepción a los que se refiere la misma regla."

Jurisprudencia:
- 11-III-1982 (G.J. S. XIII, No. 14, pp. 3407-8)
"El espíritu del desahucio, como figura jurídica, es procurar que, en el plazo que corre desde su notificación, el empleador pueda buscar un sustituto - en el caso de que quien lo promueva sea el trabajador- y que éste consiga otra ubicación, como medida de evitar el desempleo, para el de que el desahuciante sea el empleador; notificada una parte con el desahucio presentado por la otra, la que se considere perjudicada con la petición,

puede oponerse a tal medida. Así lo dejan apreciar, muy claramente, las disposiciones de los Art. 186 (derogado), 187 (186) y 188 (187) del Código Obrero, en los casos que contempla; sin perjuicio de lo dicho, empleador y trabajador pueden abreviar el plazo legal estipulado, si el primero consigue el sustituto o si el segundo encuentra trabajo antes de su finalización... Por lo analizado, la Sala llega, sin esfuerzo, a la inequívoca conclusión de que la simple notificación del desahucio no produce el efecto de dar por terminadas las relaciones contractuales laborales. Es imprescindible que decurran los plazos que contempla el Art. 184 en sus incisos 2o. y 3o., a contarse de la notificación, tanto para los contratos a tiempo indefinido, como a plazo fijo con la excepción que ocasionalmente podía suscitarse en los casos consignados en este considerando. No otra alternativa cabe si consideramos que, notificado con el desahucio sea el empleador o el trabajador, faltando por decurrir los plazos que establecen los incisos 2o. y 3o. del Art. 184 del Código del Trabajo, es aún posible que se produzca el abandono o el despido intempestivo, precisamente, porque la relación continúa hasta la terminación del plazo. No es que éste -el plazo de los 30 días- sirva únicamente para lo que establece el 2o. inciso del Art. 185 del Código Laboral. La misma norma aclara el concepto en cuanto expresa que, mientras transcurra, el Inspector del Trabajo procederá a liquidar el valor que represente las bonificaciones y que el desahucio no surtirá efecto alguno si al término del plazo no consignare -el empleador- el valor de la liquidación. Este es otro de los motivos por los cuales el desahucio se vuelve ineficaz, corroborando lo que establece el Art. 184 incisos 2o. y 3o. y, en ningún caso, contraría su letra y espíritu."

- 11-IV-1985 (G.J. S. XIV, No. 8, pp. 1892-3)
"El desahucio laboral no es trámite contencioso sujeto al Código de Procedimiento Civil, sino simple notificación legal a una parte de la voluntad de la otra de concluir las relaciones de trabajo en los términos de las leyes laborales. Por consiguiente, el desahucio no tiene más alcances conclusivos, que aquellos que le dan tales leyes. No hay que olvidar que el desahucio no es más que un preaviso -así se le llama en legislaciones de otros países y en la doctrina- que es requisito nacido de la ley para que surta efecto la finalización del contrato a plazo fijo en el día del vencimiento o, en los contratos sin plazo, por lo menos después de un mes de la notificación del preaviso si el desahuciante es el empleador o de quince días, si es el trabajador. Este preaviso una vez notificado es irrevocable por voluntad de una de las partes: el trabajador no puede oponerse ni el empleador desistir."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 185.- Bonificaciones por desahucio.- (Sustituido por el Art. 31 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador bonificará al trabajador con el veinticinco por ciento del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa o empleador. Igual bonificación se pagará en los casos en que la relación laboral termine por acuerdo entre las partes.

El empleador, en el plazo de quince días posteriores al aviso del desahucio, procederá a liquidar el valor que representan las bonificaciones correspondientes y demás derechos que le correspondan a la persona trabajadora, de conformidad con la ley y sin perjuicio de las facultades de control del Ministerio rector del trabajo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 185.-

Fallos de Casación:
- 21-VI-1994 (R.O. 493, 28-VII-1994)
"La Sala de Instancia es muy clara y explícita al manifestar que la bonificación del Art. 185 del Código de Trabajo tiene concordancia con el inciso quinto del Art. 189 del mismo cuerpo de leyes, el cual determina que, el pago de las indemnizaciones por despido intempestivo se calcularán 'sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que alude el Art. 185 de este Código?. Por consiguiente, ninguna infracción legal existe en la sentencia impugnada al mandar a pagar junto con las indemnizaciones por despido la bonificación equivalente al 25% de la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicio prestados a la misma empresa ..."

- 25-V-1995 (Res. 489-94, R.O. 756, 9-VIII-1995)
"... CUARTO.- En relación al 25% de la última remuneración multiplicado por los años de servicio que reclama el actor, según el numeral 4o. de su demanda, tal derecho se genera en caso del despido intempestivo o por desahucio tanto del patrono como del trabajador, como, así mismo, claramente lo determina el Art. 185 del Código del Trabajo, en consecuencia, por la misma razón de la renuncia voluntaria del actor, carece de este derecho. ...".

- 9-II-1999 (Exp. No. 306-98, Primera Sala, R.O. 169, 14-IV-1999)
"... consta del proceso, ..., que la actora desahució el contrato de trabajo que la unía con la parte empleadora, lo que la puso en la opción del Art. 185 del Código Obrero, es decir, recibir la bonificación del 25% del equivalente a la última remuneración mensual por cada uno de los años de servicios prestados al empleador, debiendo el Inspector del Trabajo practicar la liquidación correspondiente por este concepto, dentro de quince días. Nada más; ese es el único efecto del desahucio dado por un trabajador. La confusión de la actora radica en atribuir el mismo efecto de la falta de pago a que hay lugar, en los dos casos del Art. 185 segundo inciso del Código del Trabajo, siendo que el desahucio no surtirá ningún efecto sólo cuando es el empleador el que desahucia, confusión que voluntariamente o no, la puede asumir la parte procesal, pero que es inexplicable que lo haga un juzgador. Así pues, no hay lugar a pago alguno por concepto de indemnización por despido intempestivo, pues el hecho de que la actora haya desahuciado su contrato con el empleador y éste no haya pagado la bonificación respectiva, no comporta tal despido, teniendo, en sí, derecho a reclamarla, como lo ha hecho, en esta vía. ..."

- 22-VII-2002 (Res. 48-2002, Primera Sala, R.O. 696, 4-XI-2002)
"CUARTO.- Atendiendo a lo dicho deviene en contradictoria la parte motiva, de la sentencia en que la Sala de instancia confirma la del inferior con las dos puntualizaciones que se refieren a los montos relativos a la indemnización por despido intempestivo y al descuento por la reconvención, cuando lo procedente era que, revisada la liquidación practicada en el primer nivel, corrija los errores del caso, como lo procede a realizar

esta Sala, quedando la liquidación aprobada por la Sala de instancia, con las siguientes modificaciones a) si el tiempo de servicio según la Sala de instancia está comprendido ente el 1 de febrero de 1999 y el 3 de enero del 2000, esto es once meses tres días, no ha lugar a ordenar pago alguno por la bonificación del desahucio pues el Art. 185 del Código del Trabajo, que se refiere a este particular, lo condiciona a ?cada uno de los años de servicios?, y como queda dicho, el tiempo de servicio reconocido por la Sala de instancia no llegó al año. En esta parte vale destacar que para el pago de bonificación del desahucio, la disposición legal antes anotada no prevé, como lo hace el Art. 188 relativo a las indemnizaciones, que la fracción de un año se considerará como año completo; de tal manera que de la liquidación de primera instancia debe deducirse el valor relativo a bonificación por desahucio; ..."

- 24-VII-2002 (Res. 130-02, Primera Sala, R.O. 683, 15-X-2002)
"CUARTO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en los considerandos que preceden la inconformidad del demandante y cotejada ésta con la sentencia del Tribunal de apelación, este Juzgado pluripersonal solventa la controversia planteada formulando las siguientes puntualizaciones: A) La reclamación del actor se circunscribe a dos asuntos fundamentales; el primero, a que considera que en la liquidación que le pagó la contraparte se tomó en consideración una remuneración inferior a la que él efectivamente ganó en el último mes que prestó sus servicios para aquella y el segundo, que pretende se solucione el 25% además de tal remuneración invocando para el efecto el artículo 185 del Código del Trabajo. B) Con relación al primero de los indicados particulares, esta Sala estima que es acertada la valoración que para denegar esta aspiración ha efectuado la Sala sentenciadora. Así, incumbía al actor tener derecho a la diferencia que reclama por el concepto indicado; mas, de autos no existe justificación alguna que demuestre la licitud de esta pretensión; por el contrario, consta acreditado del pleito que su última remuneración básica fue de S/. 194.264,oo (...) y que es en consideración a ella y a lo dispuesto en el segundo inciso del artículo 81 del Segundo Contrato Colectivo vigente en la empresa accionada que le fue practicada la liquidación respectiva. De allí, que carecen de asidero las afirmaciones de B. Q. en el sentido de que, por una parte, se le liquidó en base a ?un salario ficticio? y por otra, ?que hicieron firmar? el acta finiquito, particular éste último que no tiene tampoco respaldo probatorio alguno. C) En lo concerniente a la exigencia de B. Q. de que se le deba pagar adicionalmente el 25% de su última remuneración por todo el tiempo de sus servicios a la persona jurídica emplazada, este Tribunal la considera inaceptable en razón de que de autos se aprecia que las relaciones laborales terminaron por acuerdo de las partes y concretamente, en atención al deseo del actor de obtener su jubilación. ..."

- 1-III-2006 (Res. 194-2005, Segunda Sala, R.O. 344, 29-VIII-2006)
"*CUARTO: ...coligiéndose por lo tanto que el despido intempestivo se halla probado; debiendo el Juez de origen incluir en su liquidación la indemnización determinada en el Art. 188 del Código del Trabajo; mientras que el pago de la bonificación del 25% de la última remuneración establecida en el Art. 185 del mencionado cuerpo de leyes, no debe ser satisfecho por cuanto el accionante no ha trabajado un año completo. ..."*

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 186.- (Derogado por el Art. 32 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 186.- **Prohibición de desahucio.-** Prohíbese el desahucio dentro del lapso de treinta días, a más de dos trabajadores en los establecimientos en que hubiere veinte o menos, y a más de cinco en los que hubiere mayor número.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 187.- **Garantías para dirigentes sindicales.-** (Reformado por el Art. 33 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El despido intempestivo de la trabajadora o el trabajador miembro de la directiva de la organización de trabajadores será considerado ineficaz. En este caso, el despido no impedirá que el trabajador siga perteneciendo a la directiva hasta la finalización del período establecido.

Esta garantía se extenderá durante el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso el empleador sea notificado, por medio del inspector del trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia.

Sin embargo, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo por las causas determinadas en el artículo 172 de este Código.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 187.-

Fallo de Casación:
- 29-V-1996 (Expediente No. 46-96, Primera Sala, R.O. 989, 16-VII-1996)
"... TERCERO.- La Sala de Instancia para denegar la calidad de dirigente sindical del actor alega la notificación tardía a la autoridad de trabajo y al empleador, de su designación como secretario de deportes, realizada en Asamblea General Extraordinaria

de elecciones del Comité de Empresa de M., el 27 de agosto de 1993 ...; parece ser que los jueces de instancia confunden la situación con lo dispuesto en el Art. 448 (459) del Código del Trabajo que trata de la notificación que se debe realizar ante la Autoridad de Trabajo en el caso de formación de una asociación o sindicato de trabajadores, la cual, no tiene trascendencia en el presente caso, en el que la notificación representa sólo un acto administrativo, pues la calidad de dirigente sindical del recurrente antes del despido intempestivo, se halla plenamente acreditada en autos. Además conforme se prueba en el proceso, el recurrente fue despedido intempestivamente cuando se estaban cumpliendo las negociaciones para el proyecto del Décimo Tercer Contrato Colectivo con la Empresa, por lo que el actor, tiene derecho a la indemnización contemplada en los artículos innumerados añadidos a continuación del Art. 230 (222) del Código del Trabajo, que se refiere a prohibición de despido y desahucio a los trabajadores, así como la indemnización contemplada en el Art. 188 (187) del mismo cuerpo legal ...".

- 8-IV-1999 (Res. 255-98, Tercera Sala, R.O. 214-S, 17-VI-1999)
"TERCERO.- Verificada la confrontación que corresponde y analizado exhaustivamente el proceso, la Sala formula las observaciones siguientes: 1.- Motivo de la controversia no es determinar si la actora fue o no despedida intempestivamente, pues en la Audiencia de Conciliación (...) la propia demandada reconoce que el vínculo laboral que mantenía con la accionante concluyó por ?decisión de la Empresa?; 2.- La discusión se centra en determinar si la demandante fue o no dirigente sindical, y en caso de serlo, si tiene o no derecho a la indemnización que prevé el Art. 71 del Décimo Contrato Colectivo y 187 del Código del Trabajo para el caso de dirigente sindical; 3.- A fojas 145 y 146 aparece un documento, con el que se prueba fehacientemente que la actora, en efecto, fue dirigente sindical, ostentando el cargo de Secretaria de Organización del Comité de Empresa de los trabajadores de la demandada. Determinar si este cargo la demandante lo ejerció o no con cabalidad, excede de la facultad jurídica que tiene esta Sala. En consecuencia, la accionante sí tiene derecho a la indemnización que prevé la última parte del inciso segundo del Art. 71 del Décimo Contrato Colectivo como la prevista por el Art. 187 del Código del Trabajo en los términos de dicho artículo; ..."

- 7-II-2001 (Res. 427-2000, Primera Sala, R.O. 330, 21-V-2001)
"...PRIMERO.- El recurrente al patentizar su censura y oposición contra la resolución de instancia manifiesta que en aquella no se ha aplicado el artículo 187 inciso 2do. del Código del Trabajo que establece ?que la garantía de un año de remuneraciones protege a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este caso el empleador sea notificado por intermedio de un Inspector del Trabajo, de la elección del dirigente que trabaja bajo su dependencia?. Agrega, que no se ha demostrado del proceso que R. T. haya dado cumplimiento a este indispensable requisito legal. En este mismo orden de ideas, expresa que existe falta de aplicación del precedente jurisprudencial emitido por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, en el juicio seguido por N. R. en contra de A. A. publicado en el Registro Oficial No. 54 de 10 de abril del año 2000. Indica también que dicha falta de aplicación de la referida norma jurídica influye en la parte dispositiva de la sentencia. Funda su impugnación en la causal 1era. del artículo 3 de la Ley de Casación. SEGUNDO.- Es de anotar que el recurrente a más de todo cuanto ha quedado consignado anteriormente, señala también que, de aceptarse el equivocado criterio del Tribunal de Alzada se sentaría un funesto precedente debido a que se estaría haciendo tabla rasa de la ley; pues, auspiciaría que cualquier persona pueda presentar a un empleador un reclamo como el que formula el actor, alegando simplemente ser dirigente

sindical de una organización constituida por trabajadores de diferentes empresas. TERCERO.- Resumida en los términos que han quedado expuestos en los considerandos precedentes la censura del impugnante, este Juzgado pluripersonal luego de haber efectuado el examen y cotejo que corresponde entre los recaudos procesales en debate solventa el asunto efectuando para el efecto, las siguientes precisiones: A).- Claramente preceptúa el artículo 187, inciso II del Código del Trabajo que la garantía que en él se establece para los trabajadores que ostenten la calidad de dirigentes sindicales 'se extenderá durante todo el tiempo en que el dirigente ejerza sus funciones y un año más y protegerá, por igual, a los dirigentes de las organizaciones constituidas por trabajadores de una misma empresa, como a los de las constituidas por trabajadores de diferentes empresas, siempre que en este último caso, el empleador sea notificado, por medio del Inspector del Trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia?. B).- Del precepto legal que acaba de transcribirse, se advierte que tal garantía está sujeta al cumplimiento del requisito o condición sinequanon de que el empleador a cuya empresa pertenezca el trabajador que ha sido elegido dirigente de una organización sindical, así constituida notifique a su empleador de este hecho por medio de un Inspector del Trabajo. C).- De lo dicho se infiere, que el inciso transcrito a la vez que constituye una norma sustantiva ya que otorga un derecho especial a favor de un determinado trabajador, es igualmente una norma adjetiva va que indica el procedimiento o vía que debe cumplirse para obtenerlo. D).- En el mismo orden de ideas, la disposición en referencia cumple un importante objetivo; esto es, el de dar aviso conforme a derecho al empleador de la nueva situación jurídico-sindical de su trabajador, a la vez de advertirle el eventual cumplimiento de obligaciones y responsabilidades legales a que a partir de la notificación mencionada queda sujeto. E).- Por último, es oportuno señalar que la notificación de la que habla el precepto legal invocado no es en ningún caso una simple formalidad que puede omitirse sin sacrificio de la justicia, sino precisamente un requisito de inexorable cumplimiento para poder invocar el derecho correspondiente. CUARTO.- En la especie, no aparece de autos que el actor haya acatado y cumplido la disposición legal citada por tanto carece de derecho a la garantía que indebida y equivocadamente le han concedido los magistrados inferiores. En tal virtud, y sin que sea necesario efectuar otras puntualizaciones, y habiéndose evacuado la materia del recurso, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se acepta el recurso planteado por la parte demandada y consecuentemente, se deniega la garantía de estabilidad materia de la impugnación, ..."

Jurisprudencia:
- 19-XI-1975 (G.J. S. XII, No. 10, p. 2120)

"Probado el hecho del cambio de trabajo, que se asimila al despido intempestivo del trabajador, y la calidad de Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la empresa demandada, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 168 (187) del Código Laboral, dicha Empresa indemnizará con una cantidad equivalente a la remuneración de un año, habida cuenta que al tiempo del despido ejercía tales funciones, indemnización que se dividirá y entregará por iguales partes al Sindicato y al trabajador; y sin que se pueda considerar como duplicación de indemnizaciones por la misma causa del despido intempestivo, con la mencionada en el considerando precedente, en razón de que, en este caso, procede la acumulación de indemnizaciones por cuanto constituye una garantía para el desenvolvimiento y la vida misma de las asociaciones de trabajadores, protegiendo en su estabilidad a los miembros de la directiva y sancionando al patrono, con la indemnización de un año de remuneraciones, en caso de que infrinja tal garantía. Del texto mismo del artículo en mención se desprende que tal fue la intención del

legislador, pues al establecer que el monto de la indemnización se dividirá y entregará por iguales partes a la asociación y al trabajador, se está amparando a las organizaciones de trabajadores y no creando un beneficio personal exclusivamente."

- 16-IV-1986 (G.J. S. XIV, No. 11, p. 2534)
"El accionante tiene derecho a recibir por despido intempestivo las indemnizaciones dispuestas en los Arts. 188 (187) y 185 del Código del Trabajo, así como la del Decreto Ley de Sueldos y Salarios del 5 de enero de 1984 de estabilidad."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 188.- Indemnización por despido intempestivo.- El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente escala:

Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,

De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código.

Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año.

En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código.

Las indemnizaciones por despido, previstas en este artículo, podrán ser mejoradas por mutuo acuerdo entre las partes, mas no por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

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

Si el empleador en la indicada comparecencia no se ratifica en el despido constante en el escrito pertinente, alegando para el efecto que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o de representantes de la empresa con capacidad para dar por terminadas las relaciones laborales, se dispondrá el reintegro inmediato del trabajador a sus labores.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 188.-

Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas:
Art. 55.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 279.-

Acuerdo No. 00398:
Art. 1.-
Art. 2.-
Art. 5.-

Absolución de consultas del Servicio de Rentas Internas:

Oficio No. 0073 (30-I-2001)
TRÁMITE: 917001204894

"IMPUESTO A LA RENTA: No procede retención en la fuente sobre ingresos provenientes del pago de indemnizaciones laborales reconocidas en los términos del Código del Trabajo

CONSULTA
Se consulta a la Administración Tributaria si "La Resolución No. 573 del 15 de agosto de 2000 debe ser aplicada sin restricción alguna?".

BASE LEGAL
En estricto acatamiento de las disposiciones constitucionales y legales, y a la Resolución del Tribunal Constitucional, la Dirección General del Servicio de Rentas Internas, emitió la Resolución No. 254, publicada en el Registro Oficial No. 98 de 14 de junio del 2000.

En dicha resolución se aclaraba que el monto total de las indemnizaciones entregadas a personas naturales, en razón de la terminación, bajo cualquier modalidad, de sus relaciones laborales, constituye ingresos gravados con Impuesto a la Renta, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del Art. 8 de la Ley de Régimen Tributario Interno, y como tales debían ser declarados en los términos de la Ley y el Reglamento.

Adicionalmente se constituía en agentes de retención a los empleadores, tanto del sector público como privado, del impuesto a la renta de las indemnizaciones que acrediten a sus empleados o trabajadores.

Posteriormente el Tribunal Constitucional emitió el 24 de julio del 2000, la Resolución No. 130-2000-TP, en la que resuelve solicitar a la Dirección General del Servicio de Rentas Internas, proceda a revocar la Resolución No. 254 antes mencionada.

En acatamiento a lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, la Dirección General del Servicio de Rentas Internas, mediante la Resolución No. 573, mediante el primero de agosto del 2000, procedió a dejar sin efecto la Resolución 254.

El Art. 2 de la Ley de Régimen Tributario Interno, con relación al concepto de renta, establece que comprende los ingresos de fuente ecuatoriana obtenidos a título gratuito u oneroso, por personas nacionales o extranjeras, bien sea que provengan del trabajo, del capital o de ambas fuentes, consistentes en dinero, especies o servicios.

El Art. 8 del Cuerpo Legal citado precedentemente, establece los ingresos de fuente ecuatoriana, entre los cuales están comprendidos los que perciban los ecuatorianos y extranjeros por actividades laborales, profesionales, comerciales, industriales, agropecuarias, mineras, de servicios, entre otras.

El Art. 9 de la Ley de Régimen Tributario Interno, establece expresamente los ingresos exentos y su último inciso dice:

"En la determinación y liquidación del impuesto a la renta no se reconocerán más exoneraciones que las previstas en este artículo, aunque otras leyes, generales o especiales, establezcan exclusiones o dispensas a favor de cualquier contribuyente".

Debe considerarse además, que para que un ingreso se encuentre exonerado, debe estipularse puntualmente en una norma legal, al amparo de lo previsto por los Arts. 4 y 36 (37) del Código Tributario, que establecen la reserva de ley para reformas tributarias, y específicamente, para la previsión de exenciones.

ABSOLUCIÓN
En virtud de los antecedentes legales citados, la Dirección General del Servicio de Rentas Internas, se pronuncia en el sentido de que en el pago de indemnizaciones laborales reconocidas en los términos del Código del Trabajo, esto es, a través del reconocimiento expreso hecho por el empleador en la correspondiente acta de finiquito, suscrita ante la autoridad competente o mediante sentencia judicial, no procede retención en la fuente por concepto de Impuesto a la Renta. Esto no obsta para que el beneficiario del pago o ingreso gravado cumpla con sus obligaciones tributarias formales y legales según lo dispuesto por las normas legales vigentes.

Fuente: *www.sri.gov.ec"*

Fallos de Casación:
- 31-VIII-1994 (R.O. 540, 4-X-1994)
" Además de lo dicho en el considerando precedente, aun en el caso de aceptarse que estaba amparado por el Código del Trabajo, en lo relativo al despido intempestivo ..., caben las siguientes consideraciones: a) Según se estipula en el susodicho contrato de trabajo, cláusula Quinta, "El tiempo de duración del presente contrato será hasta que la Junta General de Accionistas de E. decida darlo por finalizado". Esta decisión la toma la mencionada Junta, el día miércoles 8 de mayo de 1991, conforme consta de autos. Lo acordado en un contrato legalmente celebrado es Ley para las partes y obliga a su cumplimiento, en consecuencia no tiene fundamento alguno la alegación de que hubo

despido intempestivo, porque el contrato duraba hasta que la Junta Universal de Accionistas decida darlo por terminado... "

- 7-IX-1994 (R.O. 541, 5-X-1994)
"...a) Si bien es verdad que consta ... de los autos una comunicación suscrita por el ahora recurrente en la cual expresa que renuncia voluntariamente `del cargo de mensajero del almacén?, no es menos cierto que este documento analizado en todo su contexto, sin esfuerzo aparece que la fecha colocada en él, ha sido puesto en una época o momento diferente a lo demás que aparece escrito en él. Todo esto lleva a este Tribunal a concluir que de manera artificiosa y posterior se le puso fecha a dicha `renuncia?, como así lo manifiesta el actor reiteradamente. ... Lo que acaba de expresarse hace que la Sala desestime el mérito probatorio del documento en cuestión y que correlativamente acepte el valor probatorio de la prueba testifical aportada por el demandante, la misma que analizada a la luz de la sana crítica merece credibilidad y es demostrativa de que el despido intempestivo efectivamente ocurrió, lo cual da derecho a B. S. a las indemnizaciones respectivas ..."

- 7-IX-1994 (R.O. 546, 12-X-1994)
"... en lo concerniente al despido intempestivo que la Sala de alzada estima que ha existido, este Tribunal por su parte considera que tal apreciación es equivocada ya que, de la simple lectura del testimonio de J. M., no puede deducirse que efectivamente ocurrió tal decisión unilateral y arbitraria por parte del empleador. Sobre el asunto es oportuno reiterar que el despido intempestivo es un hecho que acaece en un momento determinado y en un lugar determinado y que por tal razón debe ser para casos como el que motiva esta resolución debidamente probado. En la especie tal cosa no ocurre pues de la atestación en referencia se advierte que no le constó al deponente el hecho del despido así lo expresa al contestar a la pregunta undécima del contrainterrogatorio ..."

- 9-IX-1994 (R.O. 542, 6-X-1994)
"...a) El despido intempestivo ya sea éste directo o indirecto debe ser justificado de manera plena y convincente por parte de quien lo alega; ya que constituyendo las indemnizaciones que este hecho genera una verdadera penalidad a la que se hace acreedor el empleador infractor, no debe quedar duda alguna a los juzgadores que este hecho arbitrario y unilateral, que rompe la estabilidad laboral, efectivamente se ha producido. b) En la especie, R. O. con el propósito de justificar el mencionado despido intempestivo que dice haber sufrido, ocurrió tanto a la prueba documental, como a la prueba testifical; pero ninguno de los dos caminos que buscó el actor resultan convincentes para la Sala ..."

- 18-IV-1995 (Expediente No. 530-94, R.O. 709, 5-VI-1995)
"... CUARTA.- ... el Tribunal de Alzada, no ha interpretado debidamente la Ley al ignorar o dejar pasar por alto el inciso séptimo del Art. 189 (188), reformado al hablar de `indemnización por despido intempestivo?, dice ?En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinte y cinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente, tendrá derecho a la parte proporcional de la Jubilación Patronal, de acuerdo con las normas de este Código? pues debió aplicarlo, ya que se ha probado en el proceso que el actor ha trabajado más de veinte años y los juzgadores inferiores con toda justicia han determinado que ha sido despedido intempestivamente, tanto que se manda a pagar por ello ...".

- 25-V-1995 (Res. 489-94, R.O. 756, 9-VIII-1995)
"... TERCERO.- El Art. 189 (188), reformado, del Código del Trabajo, impone varias sanciones al empleador que despide intempestivamente a su trabajador, una de ellas, contenida en el inciso séptimo, dice relación al derecho del trabajador a la parte proporcional de la jubilación patronal, cuando ha cumplido más de veinte y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente. El actor, en su demanda, textualmente dice: ?... el 8 de abril de 1992, presenté mi renuncia voluntaria ...?. Si en verdad el trabajador ha cumplido más de veinte años de trabajo y menos de veinticinco, no es menos cierto que su contrato, como él mismo lo reconoce, terminó por su renuncia voluntaria; en consecuencia, mal podría tener derecho a la jubilación patronal proporcional a su tiempo de servicios, pues, este beneficio lo goza el trabajador que es despedido intempestivamente por su patrono, como claramente se desprende de la norma contenida en el Art. 189 (188) del Código Laboral. ..."

- 2-II-1998 (Res. 199-97, Tercera Sala, R.O. 280, 20-III-1998)
"... b. El Art. 189 (Actual 188) del Código del Trabajo señala las indemnizaciones que deben ser pagadas a un trabajador de contrato sin plazo, que hubiere sido despedido en forma intempestiva. Por tanto antes de determinar las sanciones que en esta norma se establecen, según las circunstancias de tiempo de servicio, debe observarse si la ruptura contractual ha sido intempestiva, de manera que si esta condición sine qua non no se cumple, no es procedente la aplicación de la sanción descrita en la norma. El mismo artículo en análisis, en su penúltimo inciso, agrega una indemnización acumulativa a favor del trabajador que hubiere sido despedido en forma intempestiva, que consiste en el pago de una pensión jubilar si es que el trabajador afectado hubiere laborado por más de veinte años y menos de veinticinco para el mismo empleador. En resumen, el Art. 189 (Actual 188) del Código del Trabajo, contempla dos efectos favorables para el trabajador que hubiere laborado más de veinte años, conforme se ha expresado, que consisten en el pago de un número de remuneraciones mensuales conjuntamente con una pensión jubilar. Mas, para que se pueda aplicar la grave sanción contemplada en la ley, es indispensable que haya ocurrido el hecho del despido intempestivo; c. Al tenor de la regla general contenida en el Art. 117 (113) del Código de Procedimiento Civil, el hecho del despido debió ser probado por quien lo alegó como fundamento de sus reclamaciones y, examinados los autos, no se halla demostración fehaciente de dicho despido, que constituye requisito indispensable para que adquieran sustento legal las indemnizaciones reclamadas, conforme lo anota con certeza la Sala de Apelación en el considerando cuarto de su sentencia. ..."

- 13-IV-1999 (Res. 49-99, Primera Sala, R.O. 210, 11-VI-1999)
"e) En este mismo orden de ideas, cuando el Legislador señala en el Art. 188 del Código Laboral que para el pago de las indemnizaciones en favor del trabajador se lo hará en base, como ha quedado indicado anteriormente, a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, es obvio y fácil de entender que por tal remuneración ha de entenderse el estipendio ganado en el último mes de labor, lapso que en su variación de días ha quedado señalado en el literal que precede, pero que en ningún caso puede ser inferior a la duración mínima de veintiocho días."

- 20-X-1999 (Res. 342-99, Primera Sala, R.O. 12, 8-II-2000)
"TERCERO.- Sentado el criterio que consta expuesto acerca de la interpretación de las leyes laborales, esta Sala Especializada dirime la controversia planteada expresando: A)

Que la norma que consagra el inciso cuarto del artículo 188 del Código últimamente citado, al disponer que ?la fracción de un año se considerará como año completo? debe aplicarse exclusivamente para el cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo. Al respecto vale señalar, para ratificar lo aseverado que dicho precepto contiene un elemento a favor del trabajador: asimilar, la fracción a año completo, para calcular el monto del resarcimiento o reparación que debe percibir por el despido intempestivo sufrido. Dicho en otros términos, el precepto invocado a lo que tiende únicamente es a obtener que la citada indemnización aumente al incrementar así mismo la evaluación del tiempo de servicio del trabajador. C) (SIC) Lo que acaba de exponerse, revela por una parte la tuición que hace el Legislador a favor del trabajador; y por otra, la advertencia que formula al empleador agravando la penalidad económica a que se vería expuesto en el caso de incurrir en el arbitrio unilateral, abusivo e ilegítimo que comporta el despido intempestivo. D) En armonía con lo que acaba de exponerse, claramente se infiere; ora que la norma del citado inciso 4to. del artículo 188 ibídem es de carácter especial, aplicable únicamente para el caso del despido intempestivo; ora que no puede haber oscuridad o duda alguna en su recto sentido e inteligencia; añadiéndose a lo dicho que por su ubicación en el texto del artículo mencionado, se advierte sin esfuerzo que únicamente sirve para el cálculo de las indemnizaciones por despido intempestivo, como lo corrobora el inciso siguiente de dicho precepto al señalar que ?para el cálculo de estas indemnizaciones (entendiéndose en él que la fracción de un año, se considerará como año completo) se hará en base a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido...?."

- 21-IV-2004 (Res. 352-2003, Segunda Sala, R.O. 462, 16-XI-2004)
"QUINTO.- El fallo del inferior sostiene, en el considerando quinto ?De lo que consta del documento de finiquito de fojas 37, el demandado indemnizó al actor, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 185 y 188 (189) del Código del Trabajo, en dicha disposición (sic) se considera la fracción de un año, como año completo, siendo procedente la reclamación de la parte proporcional de la jubilación...?. Al respecto, en fallos concordantes se ha expresado lo siguiente: ?La historia relativa al actual Art. 188 del Código Laboral se aprecia que su texto proviene de las reformas que se contiene en el Art. 35 de la Ley 133, promulgada en el Registro Oficial No. 317 (Suplemento), de 21 de noviembre de 1991. Al expedirse dichas reformas, el Legislador propició dos variantes en relación a lo que anteriormente se hallaba establecido para sancionar el despido intempestivo que realizare el empleador. Una consistió en incrementar la cuantía de las indemnizaciones que debían pagarse; y el segundo cambio fue incorporar con el carácter de sanción, la obligación patronal de pagar pensión jubilar proporcional, en las circunstancias ya descritas. El cuarto inciso del Art. 188 del Código del Trabajo señala que, ?la fracción de un año se considerará como año completo?. Por la ubicación del texto citado en este numeral así como por los antecedentes señalados, la Sala estima que el inciso en referencia sólo es aplicable para los efectos de cuantificar los meses de remuneración que deben pagarse por concepto de indemnización, según los años de servicio a los que se refieren los dos incisos inmediatos anteriores al mismo artículo, ya que si la intención del Legislador hubiere sido la de aplicar el mismo criterio al número mínimo de años para tener derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal de la pensión jubilar, hubiera colocado la expresión en análisis después del texto que corresponde a la actual penúltimo inciso del mismo artículo?. Por lo mismo, este Tribunal, ya por lo expuesto en este considerando, ya también por el texto del penúltimo inciso del Art. 188 del Código del Trabajo y del Art. 41 del Octavo Contrato Colectivo celebrado entre las partes, que exigen que se haya cumplido veinte años de servicio,

considera que el demandante no tiene derecho a la pensión jubilar patronal proporcional, concedida en sentencia por la Sala de alzada. ..."

- 2-VI-2004 (Res. 317-2003, Segunda Sala, R.O. 502, 12-I-2005)
"En el caso de la presente litis, la Jueza de primer nivel, en el literal b) del considerando quinto de su fallo, confirmado por el superior, acepta el derecho de la demandante de exigir una reliquidación de las indemnizaciones pagadas a base de la remuneración de US $ 115,37 y no de US $ 76,92, tomando en consideración el aumento salarial decretado por el CONAREM, según el artículo 12 de la Resolución No. 013 de 31 de mayo del 2000. Sin embargo de aceptarla, practica la liquidación a base de la remuneración de US $ 76,92, olvidando el mandato del inciso quinto del Art. 188 del Código del Trabajo, sobre el despido intempestivo, que dice: ?El cálculo de las indemnizaciones se hará a base de la remuneración que hubiese estado percibiendo el trabajador al momento de despido?. Pero, como podría argumentarse que la norma última citada se refiere a la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador, este Tribunal estima que si bien la actora no estuvo percibiendo tal remuneración, tenía derecho a ella por lo que dispone la resolución en referencia. Lo contrario sería dejar abierta una peligrosa interpretación en perjuicio del trabajador. Por lo mismo, es procedente el reclamo de la accionante de que las indemnizaciones se calcularán con el incremento decretado y aceptado en sentencia, en un monto de 115,37 mensuales. Por lo expuesto, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la sentencia dictada por la Tercera Sala de la Corte Superior de Justicia de Loja, en los términos que constan en el considerando tercero de este fallo. Disponiendo que la Jueza de primer nivel proceda a reliquidar las indemnizaciones. ..."

Jurisprudencia:
- 10-XII-1973 (G.J. S. XII, No. 4, p. 813)
"En esta liquidación aparece que la Compañía demandada consignó aportes sobre los sueldos o remuneraciones percibidos por el actor, desde octubre de 1970 hasta el NUEVE DE DICIEMBRE de 1971. De conformidad con los Estatutos y Reglamento de remisión de aportes del IESS, los patronos o empleadores están obligados a consignar las aportaciones de los empleados privados y obreros, hasta el día en que existieron las relaciones laborales y, en consecuencia, si la empresa pagó aportes, sólo hasta el 9 de diciembre de 1971, es porque consideró que en esa fecha terminó la relación laboral; y entonces resulta evidente que para esa Empresa fue en ese 9 de diciembre que se dio por terminado el contrato de trabajo, y, por lo mismo, el instrumento de fs. 50, que constituye prueba legal, desvirtúa que la relación de trabajo haya terminado con la solicitud de Visto Bueno presentada el 13 de diciembre, notificada el 15 del mismo mes o con el abandono del trabajo que, incluso, ha sido materia de reconvención. Por lo dicho, la Sala considera que el actor ha justificado que fue despedido intempestivamente el 9 de diciembre de 1971 y que, en consecuencia, de conformidad con el Art. 169 (188) del Código del Trabajo, tiene derecho a ser indemnizado por la Compañía demandada."

- 29-VIII-1980 (G.J. S. XIII, No. 9, p. 1998)
"La accionante, amparada en la disposición del Art. 152 -hoy 172 (173)- del Código sobre la materia, obtuvo de la autoridad correspondiente el Visto Bueno para dar por terminadas las relaciones laborales con su empleadora, aduciendo como causal la del numeral 2o. del precitado artículo, es decir, por disminución de la remuneración pactada atribuible a la parte patronal: y, a este efecto, tenemos que el Art. 192 (191),

anteriormente 171, para las indemnizaciones y bonificaciones al trabajador, se remite a los Art. 188 (187) y 189 (188), antes 168 y 169 del mismo cuerpo de leyes. El primeramente mencionado se refiere a `Garantías para dirigentes sindicales?, que, no es aplicable al caso en estudio; en tanto que, el segundo, reformado mediante Decreto Supremo No. 404-D y publicado en el Registro Oficial No. 108 de 15 de junio de 1976, establece las indemnizaciones por despido intempestivo ...; pero, como según el texto de la demanda dicha disminución se produjo o le fue comunicada a la actora el 18 de abril de 1976; es aplicable la disposición del Art. 169 del Código del Trabajo vigente a esa fecha, es decir, la empleadora debe indemnizar a la trabajadora con dos meses de salario que hubiere estado percibiendo en el momento del despido, sin perjuicio de las bonificaciones para el caso de desahucio de que trata el Art. 165 (164) de la anterior edición del Código del Trabajo aplicable al asunto controvertido."

- 25-XI-1980 (G.J. S. XIII, No. 11, pp. 2384-5)
"Existe el despido intempestivo cuando es la voluntad unilateral del empleador la que rompe el vínculo laboral, caracterizándose, generalmente, por una acción inesperada y violenta. Entonces es una demostración de voluntad de dar fin al contrato que puede expresarse ora obligando al trabajador a que presente la renuncia, ora cerrando el local de trabajo, realizando cambio de ocupación maliciosa para degradar al trabajador a funciones que no pueda desempeñar, o indicándole que no es requerido o disminuyéndole las remuneraciones, pero en todo caso es de carácter objetivo y los testimonios, cuando se recurre a ellos, tienen que ser directos y tan suficientemente explicativos y claros como para que no dejen duda de que ocurrió el evento."

- 14-V-1981 (G.J. S. XIII, No. 13, p. 2989)
"Para el caso de despido intempestivo el Art. 169 (188) del Código del Trabajo, vigente a la fecha de la presentación de la demanda, obligaba al empleador que pague una indemnización `igual a dos meses de la remuneración que hubiere estado percibiendo en el momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en caso de desahucio?. Solamente el 1o. de junio de 1976 se estableció una escala considerando el número de años de prestación de servicios, constando en la última Codificación, de 16 de agosto de 1978, con el No. 189 (188) el mencionado Art. 169 anterior. En esta virtud, constituyendo una sanción para el empleador que despida intempestivamente a su trabajador es claro que aquél debe abonar también esa condena, y acorde en el caso, con lo dispuesto en el Art. 51 del Contrato Colectivo, sin que pueda conceptuarse como duplicación de indemnizaciones en razón de que cada una de ellas tiene un distinto origen, como esta Sala ha determinado en varios fallos, pues, la primera obedece a la estabilidad del trabajador en su labor y, la segunda, a la sanción establecida para evitar el uso del arma patronal más grave: el despido intempestivo."

- 1-IV-1982 (G.J. S. XIII, No. 14, p. 3243)
"Es incuestionable que el despido intempestivo se ha producido, por cuya razón legal el demandante tiene derecho a que se le pague por tal despido, conforme pide en rubros 1o., 2o. y 8o. del escrito de demanda, o sea dando aplicación, de acuerdo con el tiempo de prestación de servicios, a lo establecido en los Arts. 189 (188) y 185 del Código del Trabajo, y a lo preceptuado en el Art. 8 de la Ley, que está publicada en el Registro Oficial No. 68 del 19 de noviembre de 1979, norma legal que expresamente dispone que se ha de indemnizar por el año de estabilidad, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que le deba con arreglo a las disposiciones del citado Código."

- 23-VI-1983 (G.J. S. XIV, No. 3, pp. 604-5)
"El problema radica en que si el tiempo de prestación de servicios del primer período se acumula al tiempo de trabajo del segundo lapso, para el caso de despido intempestivo, producido en el último período. Por esta razón, se debe recordar que el Código del Trabajo, en todas sus disposiciones, conserva el espíritu amparador para los trabajadores, sin desconocer, está claro, los derechos de los empleadores. Tanto es así que en varias normas se establece que los períodos de trabajo han de acumularse para los efectos consiguientes, o sea para que los derechos de los trabajadores no sufran perjuicios ... En el caso de haber, como en este juicio, dos períodos, si se hubiese tomado en cuenta el primer período para la indemnización por despido, no se hubiese podido considerar para el segundo período, pero como la liquidación de la primera época no contiene indemnización por despido, que no se efectuó, el tiempo de servicio posterior, o sea de la segunda temporada, se debe tener en cuenta para los efectos de la indemnización, porque la terminación de la relación laboral constituida para los servicios del segundo período se operó por despido intempestivo ... En resumen, la exigencia de la indemnización por despido intempestivo es un derecho del trabajador y por lo mismo irrenunciable e intangible al tenor de lo preceptuado en las letras c) y d) del Art. 31 [49] de la Constitución Política de la República del Ecuador, y en sujeción al Art. 4 del Código del Trabajo, exigencia que procede por la naturaleza de las disposiciones del Derecho Laboral o Social,... tanto más que en el texto del Art. 189 (188) del Código no se prohíbe la acumulación del tiempo de servicios para los efectos de las indemnizaciones por despido intempestivo, no siendo lícito formular distinción donde la ley no distingue, más todavía si consideramos que las leyes del trabajo, por el contenido de los Art. 1, 5, 7, son de completo amparo para los trabajadores."

- 21-III-1985 (G.J. S. XIV, No. 8, pp. 1838-9)
"Es incuestionable que para el despido intempestivo existen varias indemnizaciones, precisamente para impedir que el empleador utilice su sola voluntad para dar por terminado un contrato de trabajo. En el presente caso, no cabe duda de que se debe cumplir con el pago de todos los rubros anteriormente identificados, ya que existen, además de las circunstancias que usualmente tipifican jurídicamente el despido, hechos insoslayables, como son la vigencia de la ya mencionada Ley de Sueldos y Salarios, la calidad de dirigente del Comité de Empresa, acreditada por la actora, y el necesario cumplimiento de la sentencia del Tribunal de Conciliación y Arbitraje que dio término al conflicto colectivo en la Empresa demandada."

- 12-I-1990 (Prontuario 3, p. 254)
"... al examinar la prueba sobre despido intempestivo, el juez de primera instancia, cuyo criterio implícitamente se pronuncia la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia, en su fallo, este Tribunal expresa su desacuerdo, ya que hay dos testimonios que conocen el despido de manera referencial y un tercero que escuchó perfectamente las palabras de la demandada que decía que `estaban despedidos? lo que constituye prueba suficiente idónea para aceptar la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que en estas declaraciones de J. A. B. ... S. M. C. A. ... y de C. M. M. ... no existen contradicciones; y todas ellas establecen la verdad del despido; prueba que no siempre es fácil establecer por los recursos que usa la parte empleadora; lo que ha motivado para que la Corte Suprema de Justicia haya aprobado recientemente en sus reformas del Código del Trabajo, el principio que el `despido intempestivo debe ser prueba que corra a cargo del empleador y no del trabajador."

- 13-VI-1990 (Prontuario 3, pp.237-38)
"Por lo tanto, en base de la prueba documental presentada por las dos partes, se llega a la siguiente conclusión: 1) el doctor A. R. tenía la obligación de acatar una sentencia dictada por la Comisaría Municipal ..., hasta el día 1 de enero de 1987, consistente en realizar trabajos en la casa de su propiedad, donde funcionaba la Clínica llamada `Jesús del Gran Poder?, a fin de que se construya un soportal, de acuerdo a las ordenanzas respectivas; 2) Debido a esa circunstancia, el doctor A. R. presentó una solicitud ante el Juez Octavo de lo Civil ... para que notifique con el desahucio a la auxiliar de enfermería señora o señorita L. del C. A.; 3) Al margen del problema de competencia del Juez ... de lo Civil ... para tramitar la notificación con el desahucio, el aviso no surtió efecto legal alguno, ya que el juez no liquidó el valor que debía pagar el empleador por concepto de bonificaciones laborales y por lo tanto el empleador no consignó ninguna de las bonificaciones previstas en el Art. 185 del Código del Trabajo; y 4) Con el antecedente de las frustradas diligencias de notificación con el desahucio, el empleador procedió a despedir a su trabajadora el día 31 de diciembre de 1986, a fin de cerrar la clínica y poder cumplir con su compromiso municipal.- CUARTO: Por lo tanto, si bien es verdad que el empleador estuvo convencido que la notificación con el desahucio le permitía agradecerle los servicios a la auxiliar de enfermería, al no tener valor jurídico esa diligencia, la terminación de la relación laboral se inscribe dentro de la institución del despido intempestivo."

- 16-VIII-1990 (Prontuario 3, p. 217)
"La carta de renuncia... ha sido impugnada por el actor quien en su confesión judicial ... al responder a la pregunta cinco atinente a este hecho dice que `firmó un papel en blanco como requisito para laborar en la empresa?. La Sala acepta esta impugnación puesto que es mecanismo utilizado por algunas empresas, hacer firmar papeles en blanco, para así evadir responsabilidades laborales; y al no prestar prueba fehaciente la parte demandada, que desvirtúe esta impugnación, la Sala considera que se produjo el despido intempestivo.- Por lo que está obligada a pagar al actor ... por este hecho unilateral y arbitrario del empleador."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 189.- (Derogado por el Art. 34 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 189.- **Indemnización por despido en contrato a plazo fijo.-** En caso de contrato a plazo fijo, el trabajador despedido intempestivamente, podrá escoger entre las indemnizaciones determinadas en el artículo precedente o las fijadas en el artículo 181 de este Código.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 190.- **Indemnización al empleador por falta de desahucio.-** El trabajador que sin causa justificada y sin dejar reemplazo aceptado por el empleador, abandonare intempestivamente el trabajo, es decir sin previo desahucio, pagará al empleador una suma equivalente a quince días de la remuneración.

Art. 191.- Indemnizaciones y bonificaciones al trabajador.- Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 de este Código y a las bonificaciones establecidas en este capítulo, el trabajador que se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el artículo 173 de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 191.-

Fallo de Casación:
- 28-VI-1995 (Res. 425-94, R.O. 754, 7-VIII-1995)
"... TERCERO.- ... c) El no cumplimiento de la Ley de Escalafón y Sueldos de los Ingenieros Civiles del Ecuador publicada en el R.O. No. 953 de 9 de junio de 1992, llevó a T. M. a solicitar el visto bueno respectivo, el mismo que fue concedido en legal forma. La Ley antes indicada debe cumplirse en forma estricta por parte de las entidades respectivas con el personal que trabaja en las mismas, quedando en el vacío los argumentos expuestos por Autoridad Portuaria de Puerto Bolívar. En este punto es oportuno y conveniente precisar que la terminación del contrato de trabajo previo visto bueno, por cualesquiera de las causas del Art. 172 (173) del Código del Trabajo, equivale a despido intempestivo y es por ello que el Art. 192 (191) establece el derecho a las indemnizaciones correspondientes. ..."

- 3-X-2001 (Res. 146-2001, Segunda Sala, R.O. 495, 16-I-2002)
"CUARTO.- Siendo entonces problema central de la presente causa el determinar la forma en que terminaron las relaciones laborales entre las partes, y sus efectos jurídicos, corresponde ahora, confrontar la sentencia impugnada con las piezas procesales necesarias para esclarecer los hechos y decisión que se impugnan; en este sentido, es procedente analizar lo que sigue: 1.- En el libelo de su demanda de fs. 1, 2 y 3 el actor expresa que: ?...Luego de no haber gozado de vacaciones en todo mi tiempo de servicios, el 17 de abril de 1999 recibí una comunicación de fecha 16 de abril de 1999 suscrita por el señor J. M., Presidente de H. S.A. en la que me comunicaba que se me concedía el goce de vacaciones desde el 17 de abril de 1999?; más adelante señala que: ?...En realidad recién salí de vacaciones el 23 de abril de 1999, luego de realizar un inventario del Hotel, por la ?auditoría? ordenada por el Sr. J. M. en la comunicación antes mencionada?; continúa expresando que: ?El 3 de mayo de 1999 recibí una nueva comunicación, ampliando ?el plazo vacacional por 15 días más que empezará a decurrir a continuación del anterior, es decir, que durará hasta el 18 de mayo de 1999 inclusive. Mis empleadores no cumplieron con pagarme la remuneración anticipada del período vacacional, en la forma dispuesta en el Art. 69 del Código del Trabajo, inciso segundo. Es más, ni siquiera me pagó la remuneración correspondiente a los días laborados del 16 al 23 de abril de 1999?; por último, expresa que: ?Por haberse concedido el Visto Bueno a mi favor, tengo

derecho a que mis empleadores me paguen las correspondientes indemnizaciones por despido intempestivo de conformidad con el Art. 191 del Código del Trabajo?. De lo anotado y del análisis de la demanda, en realidad se infiere que el actor no afirmó haber sido despedido intempestivamente, sino lo que reclamó en su demanda son las indemnizaciones determinadas de los Arts. 185 y 188, pero como consecuencia de lo dispuesto en el Art. 191 que se deriva del trámite de visto bueno concedido por haberse infringido el Art. 173, numeral 2, que a su vez, tuvo su fundamento en la violación del Art. 69 del Código del Trabajo; y, 2.- Del análisis de la sentencia de alzada, especialmente, de su considerando cuarto, se desprende la existencia de una equivocada interpretación de las normas de derecho, pues, se manifiesta textualmente en dicho considerando que: ?...La indemnización por despido intempestivo, trae consigo, una sanción económica que la ley, prevé en los casos en que, la relación laboral se termina de manera unilateral...? luego, dice: ?...la ley y la variada jurisprudencia, dispone que el despido intempestivo debe probarse, de tal manera que se precise las circunstancias en que se produjo, y la fecha del mismo...?; continúa expresando: ?...En la especie, la causal invocada por el actor para reclamar la indemnización por despido intempestivo, no es de aquellas que permita determinar la existencia del despido intempestivo que aduce el actor haberse realizado y por lo cual pide la indemnización prevista en la Ley?; por último, concluye diciendo que ?...Por lo expuesto, al no haberse dado el despido intempestivo, tampoco procede el pago de indemnización?. Luego, en cierta forma incoherente y lejos de la realidad del juicio, continúa: ?...La resolución del Inspector del Trabajo y que corre a fs. 373, que resuelve conceder el visto bueno al actor, para dar por terminada la relación de trabajo, amparándose en la causal segunda del Art. 173 del Código del Trabajo, no corresponde a la realidad procesal, ya que consta haberse pagado las remuneraciones, así como el 10% del servicio y que reclama el actor como propina; por consiguiente, se desecha el visto bueno, por inepto...? Como se puede apreciar, la sentencia impugnada realiza una errónea interpretación de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda, al emitir su fallo circunscribiéndose a negar el despido intempestivo y las indemnizaciones como si éste hubiera sido el punto central de la demanda, situación jurídica que no corresponde, como ya lo hemos analizado, al verdadero sentido de la pretensión del actor. QUINTO.- De las constancias procesales, concretamente de los documentos de fs. 16 y 17 del expediente de primer nivel, se demuestra que el demandado concedió vacaciones al actor a partir del 17 de abril de 1999 por el plazo 15 días; plazo que fue extendido hasta el 18 de mayo de 1999; mientras que, con el documento de fs. 88 se prueba que el trabajador recién el 23 de abril de 1999 hizo uso de su derecho a vacaciones una vez que hizo la entrega formal del hotel. SEXTO.- En los términos del inciso segundo del Art. 69, el trabajador debió recibir por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones, remuneración que como aparece de autos no ha sido pagada, es más, con el documento de fs. 129 se prueba que al trabajador, solamente se le pagó la remuneración correspondiente a la primera quincena del mes de abril de 1999 y nada más. Por tal motivo, el trabajador acudió a la Inspectoría del Trabajo del Guayas, amparado en la causal 2 del Art. 173 del Código del Trabajo, para que se le conceda el visto bueno. En dicho trámite, cuya copia obra de fs. 290 a 375, se han observado las disposiciones legales aplicables, por consiguiente, tanto éste, como su resolución dictada por el Inspector del Trabajo del Guayas, son válidos toda vez que se ha comprobado en el proceso que el empleador se hallaba incurso en la causal No. 2 del Art. 173 del Código del Trabajo. Consecuentemente, la relación laboral entre las partes, concluyó en virtud del visto bueno legalmente concedido, resolución que además, no ha sido impugnada por la parte empleadora como podía haberlo hecho de conformidad con lo dispuesto en el Art. 183

del mismo cuerpo de leyes, por consiguiente, los efectos jurídicos son los mismos que determina la ley para los casos de despido unilateral o intempestivo, por lo que, tiene que aplicarse el mandato contenido en el Art. 191 del indicado código; y, por tanto, le corresponde al actor las indemnizaciones reclamadas y puntualizadas en las letras A.1 y A.2 de su demanda. ..."

- 5-V-2004 (Res. 12-04, Primera Sala, R.O. 483, 16-XII-2004)
"CUARTO.- El Art. 191 ibídem, dispone que: ?Tendrá derecho a las indemnizaciones fijadas en los artículos 187 y 188 y a las bonificaciones establecidas en este capítulo el trabajador que se separe a consecuencia de las causas determinadas en el Art. 173?. En el caso, como el actor fue quien solicitó el visto bueno al Inspector del Trabajo para dar por terminado el contrato que le unía con B. S.A., por una de las causales del Art. 173; si bien se asimila, en estricto derecho no constituye despido intempestivo ya que a éste le distingue la separación que sin desahucio o visto bueno realiza el empleador en contra del trabajador y como no se puede confundir ese hecho con la voluntad del trabajador al acogerse a una de las causas puntualizadas en el Art. 173; por consiguiente, los rubros que le corresponden por este concepto son: la indemnización del Art. 188 y la bonificación del Art. 185; no la del Art. 187 toda vez que M. T., no ha demostrado ser dirigente sindical. ..."

Jurisprudencia:
- 25- III-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1731)
"La decisión administrativa del Inspector del Trabajo, que constituye el Visto Bueno en tratándose de acciones judiciales conforme lo señala el Art. 183 del Código del Trabajo, inciso segundo, tiene sólo el valor de informe, que se lo apreciará con criterio judicial en relación con las pruebas rendidas en juicio. Y, en el presente caso, no asoma de autos que haya sido procedente la negativa de Visto Bueno del Inspector del Trabajo, pues éste dice que no se le ha presentado ninguna prueba que establezca la disminución de remuneración, cuando dicha prueba consta de la misma comunicación dirigida por el demandado al actor. Consiguientemente tiene que considerarse la existencia de despido intempestivo por cambio de las condiciones de remuneración, cambio efectuado por decisión unilateral del patrono, quien incumple así con su obligación de pagar las cantidades que corresponden al trabajador, en los términos del contrato."

- 30-IX-1987 (G.J. S. XV, No. 1, p. 172)
"En el caso, es indudable que no hubo terminación de la relación de trabajo convenida por las partes, por las razones que se dejaron expuestas. No se trata de abandono del trabajo por parte del demandante, habida cuenta que éste solicitó un Visto Bueno que, de conformidad con el análisis de las pruebas rendidas en el juicio, efectuado por la Sala, fue indebidamente rechazado por el Inspector del Trabajo. En consecuencia, de conformidad con lo expresamente señalado en el Art. 192 (191) del Código del Trabajo, para el caso que el trabajador se separe a consecuencia de una de las causas determinadas en el Art. 172 (173), la Compañía empleadora deberá pagar las indemnizaciones fijadas en los Arts. 188 (187) y 189 (188) y las bonificaciones establecidas en el Capítulo Décimo del Código Obrero."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 192.- Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador.

Los obreros que presten servicios en los cuerpos de bomberos de la República, están obligados a laborar en cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con sus profesiones específicas.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 192.-

Fallos de Casación:
- 1-VI-1994 (R.O. 494, 29-VII-1994)
"... el actor A. V. de ocupación comerciante, es obvio que no se ha encontrado en ninguna de las calidades a que se refiere la excepción que plantea el Artículo referido. Se trata de un modesto trabajador que laboró en la realización de compras y en la vigilancia del correcto cumplimiento de las mismas para la empresa ahora demandada, tan verdadero es esto, que sin ningún miramiento fue obligado contra su voluntad a prestar los mismos servicios en otra localidad diferente a la de su trabajo. De lo expuesto fluye sin esfuerzo que A. V. en ningún momento ha ejercido funciones de dirección, representación, mando o jefatura para la empresa accionada, sino como queda indicado, aquellas que son propias a su modesta condición de trabajador. De allí pues que en ningún caso su condición puede subsumirse dentro de la excepción que plantea el Art. 128 [Art. 49, literal i)] de la Constitución. En este orden de pensamiento se advierte además que los jueces inferiores han obrado con plenitud de competencia y que la sentencia que dictó la Corte de instancia se encuentra apegada a derecho; por lo demás, se advierte sin esfuerzo que el trabajador fue despedido intempestivamente de sus labores; pues se ha patentizado del pleito que para obtener este arbitrio la empresa demandada lo hizo de manera indirecta obligando al trabajador, sin ninguna justificación que la ampare, a ir a prestar sus servicios en otra localidad del país, cambiándole además las labores que éste desempeñaba..."

- 15-XI-1994 (R.O. 620, 26-I-1995)
"Sobre la impugnación de los demandados esta Sala aprecia que, en los considerandos Tercero, Cuarto y Quinto del fallo de instancia, la Sala de la Corte Superior establece lo relacionado con el despido intempestivo según el Art. 193 (192) del Código del Trabajo o sea por el cambio de ocupación. El cambio de ocupación es lo que en doctrina se llama el despido indirecto para designar a todas las situaciones en las cuales por un comportamiento del empleador, el trabajador se considera en situación de despido, creándose ambientes que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El empleador no es que declare la rescisión del contrato, pero al violar los derechos del trabajador le coloca éste en el trance de no proseguir en la empresa."

- 24-II-1995 (Expediente No. 188-94, R.O. 661, 24-III-1995)

"... QUINTO.- El actor fundamenta su demanda en el hecho de haber sido despedido intempestivamente conforme lo precisa el Art. 193 (192) del Código del Trabajo, ya que ha sido cambiado de ocupación sin su consentimiento ... esta Sala de lo Social y Laboral observa lo siguiente: El contrato de trabajo sea individual o colectivo, como todo contrato legalmente celebrado, es Ley para las partes y obliga al cumplimiento de las estipulaciones determinadas en él; en consecuencia, lo estipulado en los Arts. 70 y 7 del Contrato que nos ocupa, son preceptos legales obligatorios para los contratantes y si aquellos no han sido observados ni cumplidos por el trabajador, como se desprende del contenido de los ofs. ..., por los que se pone al trabajador a órdenes de la División de Recursos Humanos; así como por los ofs. ... por los que se ordena el cambio de funciones del actor, constancias procesales que son suficientes medios de prueba para establecer el despido intempestivo ocurrido, al amparo de lo preceptuado en el Art. 193 (192) del Código del Trabajo. Siendo conveniente aclarar, que es precisamente luego de este otorgamiento laboral enfrentado por el trabajador, lo que a éste ha obligado a deducir su demanda. ..."

- 25-V-1995 (Expediente No. 539-94, R.O. 758, 14-VIII-1995)
"... SEGUNDO.- Este Tribunal de Casación considera que no existe error en la sentencia dictada por la Quinta Sala de la Corte Superior de Quito, pues, la misma ha realizado una aplicación legal del Art. 193 (192) del Código del Trabajo en consonancia a los hechos objeto del proceso. Efectivamente, la mentada norma de derecho dice: ?Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo ... siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la fecha de la orden del empleador?. El legislador ha querido establecer una tácita presunción, cual es la de estimar el consentimiento o conformidad del trabajador, si dentro del plazo de sesenta días de dada la orden por el empleador, aquél no formula su reclamación, ya que, no podía dejarse en forma indefinida abierta la situación a la posibilidad de un reclamo por cambio de ocupación. Reclamar por el cambio de ocupación, pese al hecho admitido por el propio trabajador, de haber desempeñado las actividades asignadas con posterioridad a la orden va contra el sentido común y la justicia. ...".

- 25-II-1998 (Res. 225-97, Tercera Sala, R.O. 283, 25-III-1998)
"...TERCERO.- Confrontado el escrito que contiene el recurso de casación con la sentencia materia de impugnación se establece: 1.- El recurrente sostiene que no ha habido cambio de ocupación del trabajador, que éste abandonó el trabajo y que si hubiere existido el cambio de ocupación que el trabajador alega se produjo mediante memorándum de fecha 21 de diciembre de 1995 éste debió haber obtenido previamente el visto bueno y que, al no haberlo hecho, ?violó flagrantemente al Art. 172 del Código del Trabajo?, es decir que se está refiriendo a la causal No. 3 del actual Art. 173 del Código del Trabajo que, textualmente, dice: ?el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes: por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en al Art. 52?; 2.- En el proceso consta ... el memorándum de fecha 21 de diciembre de 1995, escrito en papel membretado de ?F. S.A.?, que le dirige P.E., Director General de Contraloría, al Gerente Nacional de Ventas, diciéndole: ... ?que al señor L.Z., vendedor de campo de la empresa, no se le asigne funciones de venta, carga y entrega de productos de F. S.A., toda vez que éste se dedicará a recuperar la cartera que está a su cargo, y procederá a demostrar que sus ventas fueron realizadas de acuerdo a los cupos de crédito, plazos, descuentos y bonificaciones que la empresa asigna a sus

clientes. Al estar el señor Z. cumpliendo otras funciones, la zona a él asignada queda sin atención, por lo que esta Dirección recomienda se entregue provisionalmente esta plaza a otro vendedor o al Supervisor de Ventas de la Empresa?. Este memorándum fue remitido en copia a la Presidencia, Gerencia General, Coordinador General y Gerente de Ventas de la antes mencionada empresa; 3.- A fojas 15 de los autos consta la reclamación que formuló L.Z. con fecha 15 de enero de 1996, ante el Inspector Provincial de Trabajo de Manabí, con sede en Manta, en la que la más de hacer referencia al memorándum antes aludido, afirma que no se le han pagado las comisionas de los meses de noviembre y diciembre de 1995, ni sus viáticos, expresando su desacuerdo con el cambio de ocupación sufrida, de conformidad a lo dispuesto en el actual Art. 192 del Código del Trabajo, pidiendo que se notifique a su empleador para que lo reintegre a sus funciones, y le restituya para al cumplimiento de sus habituales actividades, el camión marca Mack 2, que le fue quitado arbitrariamente, así como que se la pague comisiones y viáticos adeudados; 4.- C.G., como representante legal de F. S.A., compareció ante el Inspector Provincial del Trabajo, negando los fundamentos de la reclamación laboral planteada por el trabajador, sin que conste en los recaudos que obran de autos que la empresa haya acogido la solicitud de éste de ser reintegrado a sus labores habituales; 5.- F. S.A., no obstante las circunstancias anteriormente señaladas, con fecha 2 de febrero de 1996 propuso ante el mismo Inspector Provincial de Trabajo una solicitud de visto bueno, que le fuera concedido con fecha 4 de marzo de 1996, ...; 6.- De lo anteriormente expresado puede estimarse con claridad que existe en el proceso prueba fehaciente que el trabajador fue cambiado de ocupación, de que éste ejerció a plenitud el derecho que le concede el Art. 192 del Código del Trabajo, esto es, que tal cambio se produjo sin su consentimiento y que, además, el reclamo lo interpuso dentro de los 60 días siguientes a la orden del empleador; 7.- El trabajador no estaba obligado en las circunstancias referidas a obtener contra su empleadora el visto bueno, como ésta lo alega en su recurso de casación, pues existe una resolución de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial No. 245, del 2 de agosto de 1989, que dice: ?que no es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo?, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el Art. 193 (192), inciso 1ro. del Código del Trabajo, más aún, si consideramos que no fue la intención del trabajador la de dar por terminado el contrato de trabajo, en virtud de que consta en el proceso que solicitó se lo reintegre para cumplir con sus habituales labores, todo esto sin perjuicio de resaltar que para intentar el visto bueno que la recurrente alega debió plantear al actor, debía existir el vínculo contractual que unía a los litigantes antes del despido, indirecto, pues lo contrario habría significado que con la solicitud de visto bueno se pedía autorización para terminar una relación ya terminada. El tratadista Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo II, Pág. 33, entre otras cosas dice: ...'si dada la índole del nuevo trabajo, por razones circunstanciales, resulta inadecuado al cambio, se justifica que el trabajador se considere en situación de despido, como también cuando el traslado representa una rebaja en la remuneración, por la injuria que causa a los intereses de éste?; 8.- En consecuencia, el cambio de ocupación que en la doctrina se lo conoce como despido indirecto, se produjo, en tanto al comportamiento del empleador hizo que el trabajador se considerara en situación de despido, y en una situación ambiental que imposibilita la continuidad de la prestación de sus servicios. ..."

- 20-X-1999 (Res. 136-98, Tercera Sala, R.O. 326, 25-XI-1999)

"Manifiestan los recurrentes, que los señores Ministros de Segunda Instancia, al analizar el presente caso, dicen lo siguiente: ?La Sala para decidir anota que el Art. 192 del

Código de Trabajo de la actual codificación del Código del Trabajo en su primer inciso textualmente expresa: ?Si por orden de un empleador, un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aún cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclame el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador?. Que si bien el Código del Trabajo, sanciona al cambio de ocupación, equiparándole con el despido intempestivo, no define lo que constituye el mismo; no así el Diccionario de Cabanellas, que al respecto dice: ?La distribución del trabajo la realiza el empresario, previa estimación de la capacidad de cada trabajador y atendiendo a las necesidades de la empresa. Se procede así, porque la prestación del trabajo cabe pocas veces precisarla de antemano con exactitud; por lo que debe estar de acuerdo con la índole de las tareas o del establecimiento. El trabajo no suele pactarse con detalle; por frecuencia; por necesidades de la empresa, y en ocasiones por conveniencia del propio trabajador, las prestaciones laborales estipuladas sufren diversos cambios y modificaciones. Es rara la empresa, principalmente aquellas que utilizan a numerosos trabajadores, que sostiene a la totalidad de su personal en las condiciones iniciales de su actividad. Por esa causa, el cambio de las circunstancias laborales, cuando no va en contra del trabajador se acepta por normal, es admisible. Si las nuevas condiciones no influyen sobre el sueldo o jerarquía, la negativa del trabajador a realizarlas implica la ruptura del contrato por su culpa; ya que, el simple cambio de tareas del trabajador, sin que el mismo se traduzca en peligro para su salud, ni en desmedro para su salario, ni en injuria para su persona, no es causa determinante de ruptura del contrato de trabajo; todo ello si concuerda con la buena marcha de la empresa siempre que no cause a algún subordinado una lesión, física, moral o material; como tampoco una modificación esencial del contrato de trabajo...?. Que esta definición debió ser considerada por los señores Ministros, ya que la trabajadora fue secretaria y nunca dejó de serlo, razón por la cual no puede haber ni hallarse un solo elemento que haga presumir la existencia de un cambio de ocupación que ha generado un supuesto despido intempestivo. Tampoco se han modificado las condiciones esenciales del trabajo de la actora y menos aún su contrato de trabajo. Que la institución ha demostrado que ha actuado apegada a su Reglamento Interno de Trabajo, legalmente aprobado por el Ministerio de Trabajo; y, que las funciones han sido las mismas, es decir, de secretaria en un área determinada y de secretaria en otra. Lo único que la Sala ha hecho, es limitarse a interpretar lo que dispone el Art. 192 del Código del Trabajo, al manifestar: Que el oficio enviado por el economista E. S. a la trabajadora, haciéndole saber de la unificación de la Gerencia de Recursos Materiales a la Gerencia Administrativa y su dependencia de ella, advirtiéndole de que sus deberes y atribuciones son los mismos, es decir, la de secretaria; y, que las declaraciones testimoniales más la confesión ficta del demandado, economista E. S., ?.... demuestran que ha existido el cambio de ocupación afirmado por la actora ...? lo cual es falso, ya que lo único que se hizo es recordarle a la trabajadora su obligación de seguir cumpliendo con sus labores de secretaria; que no se la ha dado otras funciones, ni tampoco se le ha mermado en sus atribuciones y menos aún su remuneración, sin que exista en consecuencia el cambio de ocupación, de actividad o funciones; que no ha existido mengua del trabajador en su categoría de secretaria, peor aún mengua material, moral u ofensa física. Que la Sala en ningún momento ha descrito las funciones de una secretaria para poder comparar y decir que ha existido cambio de ocupación. Finalmente, aducen que la trabajadora ha presentado su reclamo ante el Inspector del Trabajo el 8 de julio de 1994, ?esto es, antes de los seis meses que indica el citado artículo 192 del Código del Trabajo?. Que el antes citado cuerpo de leyes, determina que el trabajador agredido con el cambio de ocupación tiene sesenta días para presentar su

reclamo de inconformidad. Que al no existir el cambio de ocupación, mal puede derivarse en un despido intempestivo, por lo que no habría derecho a ninguna indemnización. Aseverar también que ningún contrato colectivo se encontraba vigente, por cuanto la organización sindical se había disuelto por orden judicial. TERCERO.- Realizada la confrontación que corresponde de la sentencia recurrida con el escrito de interposición del recurso ... y luego del estudio y análisis realizado del proceso, la Sala realiza las siguientes reflexiones: a) El motivo de la controversia a dilucidar, es determinar si la demandante fue o no despedida al producirse el cambio de ocupación. Al efecto, el inciso 1ro. del Art. 192 del Código del Trabajo, dispone: ?Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador...?. Del texto mismo del artículo, se desprende que la intención y pensamiento del legislador, fue el de establecer una tácita presencia; cual es la de estimar el consentimiento o conformidad del trabajador, si dentro del plazo de sesenta días de dada la orden por el empleador, aquél no formula su reclamación, ya que no podría dejarse en forma indefinida, abierta la situación a la posibilidad de un reclamo por el cambio de ocupación. b) En el presente caso, la empleadora reconoce en el escrito de interposición del recurso, que el cambio de ocupación a la trabajadora existió, hecho que se suscitó mediante la comunicación dirigida a la actora por parte del Gerente Administrativo de la Matriz-E, economista E. S., ... c) Las declaraciones de los testigos A. V. y O. S., presentados por la accionante ..., acreditan una vez más el cambio de ocupación, que es también corroborado por el cuadro de índice ocupacional del manual de clasificación y valoración de cargos (...), esto es, que de Secretaria 3 (Secretaria de Gerencia de Oficina, con un puntaje de 320 puntos) pasó a ocupar el cargo de Secretaria 1 (Secretaria de Agencia o Departamento, con un puntaje de 200 puntos), disminuyéndole consecuentemente de categoría, produciéndose lo que en doctrina se denomina como despido indirecto. d) De la revisión de la sentencia recurrida, se denota la existencia de un error de transcripción mecanográfica en el considerando segundo (...), en donde textualmente dice: ?... y ha justificado ella que ha presentado su reclamo ante el Inspector del Trabajo del Azuay el ocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro (...), esto es antes de los seis meses que indica el citado Art. 192 del Código del Trabajo...? lo cual es inexacto, por cuanto el mentado artículo determina un plazo de caducidad de sesenta días para que el trabajador pueda hacer el reclamo. Es criterio de esta Sala, que dicha falta u omisión en la sentencia de segunda instancia, no incide en la resolución de la causa, tomando en consideración y valorización el contenido social y de justicia, como así lo ordena la Constitución Política de la República, en concordancia con lo preceptuado en los Arts. 1062 del Código Adjetivo Civil y 497 del Código del Trabajo, en innumerables fallos de la Excma. Corte Suprema de Justicia; además, porque las normas del derecho social protegen los derechos de los trabajadores. Consta de fs. 61 a fs. 64 del cuaderno de primera instancia, copias certificadas de la denuncia y petición que hace la trabajadora ante el Inspector del Trabajo del Azuay, con referencia al cambio de ocupación sin su consentimiento por parte del empleador, dentro del plazo de los sesenta días que estipula el Código del Trabajo. ..."

- 9-XI-1999 (Res. 168-99, Tercera Sala, R.O. 14, 10-II-2000)
"c) Es de la naturaleza del contrato de trabajo, que el empleador tenga la facultad de distribuir las labores, cuestión que se conoce en la doctrina como ius variandi. Pero cuando esta facultad provoca lo que el profesor Cabanellas denomina ?injuria laboral?,

es decir, alteraciones que dan lugar a un daño ya sea éste de orden económico o moral, este cambio se conoce con la denominación de despido indirecto. El Art. 192 de la Codificación vigente del Código del Trabajo alude a este cambio y señala los requisitos cuyo cumplimiento genera la asimilación a despido intempestivo. Del texto de dicho Art. se desprende que ellos son: la orden del cambio; la falta del consentimiento del trabajador; y, el reclamo de éste, dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador. En la especie, puede apreciarse que se trata de un cambio no solo de población sino de provincia, lo cual, sin lugar a dudas generó para el actor un daño considerable no solo en el aspecto económico sino en el aislamiento de su medio familiar. Además, no consta en el proceso el consentimiento para el cambio otorgado por el trabajador, sino más bien su reclamo. En consecuencia conclúyese que la orden del cambio a la que se refiere la demanda, debe tenerse como despido intempestivo, con todos sus efectos. Además déjase constancia que de autos no aparece prueba que acredite el abandono de labores alegado ni la resolución de visto bueno que así lo declare; d) Del análisis pormenorizado del escrito de interposición del recurso de casación, la Sala estima procedente la reclamación acerca del despido intempestivo, esto es, el pago de las indemnizaciones solicitadas en el numeral 5, letras a) y b) del libelo inicial. CUARTO.- Por todas las reflexiones expresadas, esta Sala llega a la conclusión de que el Tribunal ad quem, al dictar el fallo materia de la casación, no observó las disposiciones legales del caso, existiendo aplicación indebida, y errónea interpretación de los preceptos jurídicos aplicables a la valoración de la prueba. Por las consideraciones expuestas, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la sentencia del Tribunal de Alzada y se ordena que la empresa demandada a través de sus personeros pague al trabajador S. Z. lo dispuesto en el literal d) considerando tercero, de esta resolución, además de los valores y rubros que se han considerado en la sentencia de primera instancia. ..."

- 18-XII-2001 (Res. 62-2001, Tercera Sala, R.O. 508, 4-II-2002)
"SEGUNDO.- a) Recurso de la parte actora: El actor ataca la sentencia del Tribunal de apelación, afirmando que en ella se violan los Arts. 192 y 250 del Código del Trabajo, la resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia, publicada en R.O. No. 245 del 2 de agosto de 1989, el Art. 24, núm. 13 de la Constitución Política de la República, el Art. 280 del Código de Procedimiento Civil, el Art. 173, num. 3 del Código de Trabajo, el Art. 35, num. 6 de la Constitución Política de la República y el Art. 14 del Primer Contrato Colectivo, del Trabajo que regía en la empresa demandada a la época de la terminación de la relación laboral. Afirma además el recurrente que habiéndose producido una orden de cambio de ocupación contra él, en la sentencia, violando el Art. 192 del Código del Trabajo y la resolución obligatoria de la Corte Suprema de Justicia publicada en el R.O. No. 245 del 2 de agosto de 1989, se sostiene que el impugnante debía obtener el visto bueno del Inspector del Trabajo. Dice también el recurrente que la sentencia objetada se limite a manifestar que el Art. 193 del Código del Trabajo es inaplicable y por esto no lo aplica, pero no demuestra por qué, en este caso, no es aplicable cuando en el juicio abunda la prueba de que de manera reiterada la empresa ordenó al casacionista y a otra trabajadora que entonces prestaban servicios de radiotelegrafistas, que realicen labores de operadoras de telefonía nacional. Por último, la impugnación se refiere al hecho de que la sentencia impugnada no se justifica razonadamente, porque no es aplicable el Art. 193 del Código del Trabajo así como tampoco explica por qué es aplicable el Art. 173, núm. 3 del mismo código; b) Recurso de la parte demandada: De su parte, la empresa demandada censura la resolución de segunda instancia, afirmando que en ella se

violaron las disposiciones contenidas en las reglas 1a. y 2a. del Art. 219 del Código del Trabajo, por falta de aplicación. Señala también la accionada que la cantidad que se le ha mandado a pagar es equivocada y perjudicial para ella porque el monto de la pensión mensual vitalicia es significativa menor y porque el accionante es beneficiario de doble jubilación, incluida la del Seguro Social. TERCERO.- De las confrontaciones realizadas y del análisis del proceso, la Sala observa: a) Respecto del recuso del actor: 1. Conforme lo establece el fallo de primera instancia, que luego lo ratifica la Sala de alzada, los hechos ocurridos en torno a la cuestión en disputa se encasillan con mayor precisión en el contenido del numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, y no en la hipótesis descrita en el Art. 192 (antes 193) del mismo código, por lo que estimamos que la conclusión de los juzgadores de instancia patentizada en sus resoluciones en torno a las indemnizaciones por despido que pretende el actor, son acertadas; 2. Pero aún para el supuesto de que esta decisión debiera cimentarse aplicando lo dispuesto en el Art. 192 (antes 193) del Código del Trabajo, cabrían las siguientes reflexiones: 2.1. Del texto de esta norma se puede inferir que tiene efecto de despido intempestivo, con derecho a las indemnizaciones correlativas, una orden del empleador emitida bajo las siguientes condiciones: a) Que disponga un cambio de ocupación actual; b) Que se haya impartido sin consentimiento del trabajador; y, c) Que se hubiere reclamado de ella dentro de los 60 días siguientes a su expedición. Las condiciones anotadas deben cumplirse en forma integral y conjunta, de manera que la inobservancia de una de ellas, no provocaría el efecto de despido ilegal; 2.2. En la doctrina laboral se conoce como ius variandi a la facultad del empleador para alterar o modificar en ciertos aspectos, las modalidades de prestación del servicio de los trabajadores. Dice Américo Plá, en forma específica, que el ius variandi es ?La potestad del empleador de variar dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador? (Estudio sobre derecho individual del trabajo en homenaje al Prof Mario L. Deveali; Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1979; Pág. 204). El fundamento de la facultad señalada reside en el poder de dirección de la empresa, ya que al empleador le corresponde dirigir, coordinar y fiscalizar, por lo que se estima lógico el otorgamiento de esta potestad, para hacer posible un desarrollo apropiado de la actividad a la que se dedica la empresa. Mas, como en el ejercicio de la facultad en referencia es posible que ocurran arbitrariedades que afecten los niveles mínimos de protección establecidos en el ordenamiento jurídico a favor de los trabajadores, los legisladores han optado por sancionar tales abusos, con los efectos de despido intempestivo, que obliga a los empleadores al pago de indemnizaciones. Esta es la razón de ser del Art. 192 (antes 193) del Código del Trabajo; 2.3. A la fecha en que se produce la orden del representante del empleador, el actor se venía desempeñando como telegrafista, esto es, estaba obligado a operar equipo de radiocomunicación de la fonía, transmitir y recibir mensajes, enlazar conferencia directamente a la red telefónica local, llevar un registro de tráfico diario, así como debía archivar las comunicaciones cruzadas por su estación, conforme lo dice el Acuerdo Ministerial No. 107, publicado en el Suplemento del R.O. No. 108 de enero 15 de 1993, invocado por el mismo accionante en su demanda; 2.4. Para establecer si la nueva disposición proveniente del Gerente General R-1, comunicada por el Director Operativo de la misma empresa (...) entraña ofensa o perjuicio considerable para el ex-trabajador reclamante, importa formular una comparación entre las responsabilidades y obligaciones que debía cumplir el ex-trabajador antes de la comunicación aludida y la nueva, situación dispuesta para que el actor realice la actividad de transmisor y receptor de telefonogramas, todo ello dentro del marco de la necesidad fundamental de la empresa y de la circunstancia de la escasa frecuencia en que se utiliza la telegrafía en las comunicaciones modernas. De la confrontación realizada, fluye como conclusión lógica

y equitativa, que la nueva actividad (la concerniente a los telefonogramas), no significaba ni significa en modo alguno un abuso o desfase de los límites conceptuales del ius variandi y por consecuencia, que no hay lugar a la aplicación de la sanción que contempla el susodicho Art. 192 (antes 193) del Código Laboral; ..."

Jurisprudencia:
- 11-X-1976 (G.J. S. XII, No. 13, pp. 2930-1)
"Si bien la cláusula decimotercera del "Tercer Contrato Colectivo de Trabajo" establece que los trabajadores podrán ser trasladados por el empleador a otra Sección del mismo establecimiento bancario donde se encontraren prestando sus servicios, o a otra cualquiera de las oficinas de sus Agencias o Sucursal si se estableciere dentro de la ciudad de Guayaquil, y que este cambio o traslado de lugar de trabajo no entrañará motivo de disminución o rebaja de la remuneración del trabajador, ni descenso de su categoría y sin que sea necesaria la autorización del trabajador, ya que en la misma cláusula se consigna que tal autorización o consentimiento escrito será necesario sólo cuando el cambio o traslado sea a otras oficinas situadas fuera de la ciudad de Guayaquil, tal estipulación contraviene lo dispuesto en el Art. 172 (192) del Código del Trabajo que, en forma expresa prescribe, que si por orden patronal un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo."

- 26-II-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1641)
"Este cambio efectuado sin el consentimiento del actor, pues, no consta de autos, y en ausencia de contrato donde las partes debieron haber acordado aquello, no hay duda de que constituye despido intempestivo."

- 30-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 9, p. 1982)
"No habiéndose probado que el actor estaba legalmente facultado para laborar cuatro horas diarias, como excepción a los dictados del contrato colectivo, el ascenso de que fue objeto, con incremento de remuneración, mal puede entenderse como despido intempestivo; peor por haber sido ubicado en la Tesorería de la Empresa, cuando a criterio del accionante debía depender del Gerente Financiero; pues, estos aspectos son regulados, según la conveniencia del servicio, por disposiciones emanadas de los directivos."

- 18-XI-1982 (G.J. S. XIV, No. 1, p. 48)
"La conditio juris establecida en el Art. 193 citado, es la falta o ausencia de consentimiento del trabajador para el cambio ocupacional. Mas, tal consentimiento respecto de los servicios de la Mutualista, se halla implícito en el contenido del Art. 8 del Reglamento, cuyo texto expresa: "Cambio en las Funciones Específicas. Para efecto de la experiencia y debida capacitación de los empleados de la Mutualista, en las distintas actividades que le correspondan, la gerencia o quien haga sus funciones, dentro de los mismos niveles de jerarquía y trabajos conexos, podrán ordenar cambios de puesto o funciones, en forma rotativa, sin que ello en ningún caso signifique disminución de remuneraciones económicas o despido intempestivo". No consta de autos ni se ha probado que alguno de los empleados se hubiera opuesto a su contenido o cuestionado, oportunamente, ante la autoridad del trabajo que aprobó el Reglamento, menos aún la actora. Se infiere de allí que hubo aceptación de los empleados, mas aún si su objetivo era la capacitación de los mismos en los diferentes ámbitos del servicio para el mejor desempeño de sus labores."

- 19-V-1988 (Prontuario 1, p. 138)
"El cambio de ocupación que alega el demandante supone el realizar una actividad diferente a la convenida en el contrato de trabajo, dentro de la misma empresa y bajo la misma relación de dependencia, en tal forma que al trabajador se le encargue una prestación de servicios personales, distinta de la convenida, por parte de su propio empleador. Tal cambio que reclame el trabajador, constituye despido intempestivo, al tenor del Art. 193 (192) del Código del Trabajo. Y es también una especie de cambio de ocupación, el hecho de que un empleador disponga que el trabajador bajo su dependencia, pase a realizar la misma actividad, en otra empresa, aunque ésta hállase dirigida por un mismo representante legal. Trátase de los grupos empresariales que mantienen bajo un mismo régimen económico y administrativo, numerosas compañías; es indudable que el empleado en una de ellas, no puede ser enviado a trabajar en otra, aunque la función que realice sea la misma; el caso ubícase en un cambio de ocupación que al no aceptarlo el trabajador, entiéndese despido intempestivo."

- 29-VIII-1989 (Prontuario 2, p. 191)
"El cambio de horario establecido dentro de la jornada normal del trabajo no sólo en los servicios de Oftalmología atendido por el actor sino en los de Otorinolaringología, Clínica, Oftalmología y Ginecología, no implica una imposición de una labor extraña a la convenida o cambio de ocupación como infundadamente sostiene el actor."

- 21-XII-1989 (Prontuario 2, p. 233)
"Se halla debidamente probado en autos, con prueba instrumental, que ... fue cambiado de actividad dentro de la empresa en la que laboraba en el mes de junio de 1987 y que la relación laboral concluyó entre las partes el 1o. de octubre de 1987, de tal manera que al no haber hecho uso del derecho que le confería el Art. 193 (192) del Código del Trabajo, en el plazo de 60 días caduca la causal que origina el despido intempestivo."

- 17-XII-1990 (Prontuario 3, p. 215)
"En el memorándum fechado... dirigido por el Gerente General... al actor S. O..., se dice que `He decidido liberarlo de sus funciones en la Compañía y, se dedicará Ud. única y exclusivamente a obtener la captura del señor Y. F. persona sobre el cual tenemos boleta de captura sobre el delito de estafa?. Observamos en esta comunicación que el cambio de funciones lo hace el demandado por la justificativa de que el crédito otorgado por la empresa al Sr. Y. F. fue de exclusiva responsabilidad del Ing. S. O., particular que no está probado en autos y que traduce un típico abuso patronal. El Art. 193 (192) del citado estatuto obrero, señala de modo explícito que el cambio de ocupación actual sin consentimiento del trabajador, por parte del empleador, se tendrá como despido intempestivo, así el cambio no implica mengua de categoría o remuneración. Cabe observar que esta orden fue expedida desde la ciudad de Guayaquil sin la intervención del Inspector del Trabajo y que fue recibida por el actor en la ciudad de Ambato... Y es en esta fecha que presenta su demanda según razón actuarial. Es importante también considerar que el documento... no fue redargüido de falso ni objetado en su legitimidad por la parte contraria, lo que significa que presta tanta fe como si fuera un instrumento público (Art. 198 (194) del Código de Procedimiento Civil). De donde se sigue que el actor reclamó oportunamente tal cambio de ocupación, por cuya razón tiene derecho a las indemnizaciones concedidas en la sentencia que se examina."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 193.- Caso de liquidación del negocio.- Los empleadores que fueren a liquidar definitivamente sus negocios darán aviso a los trabajadores con anticipación de un mes, y este anuncio surtirá los mismos efectos que el desahucio.

Si por efecto de la liquidación de negocios, el empleador da por terminadas las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.

Si el empleador reabriere la misma empresa o negocio dentro del plazo de un año, sea directamente o por interpuesta persona, está obligado a admitir a los trabajadores que le servían, en las mismas condiciones que antes o en otras mejores.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 193.-

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 245, 2-VIII-1989)
"Resuelve: Que no es necesario el visto bueno del Inspector del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a reclamar indemnización por despido, en el caso comprendido en el Art. 193, inciso primero del Código del Trabajo."

Jurisprudencia:
- 31-VIII-1989 (Prontuario 2, p. 285)
"Una vez que se hallaba pendiente la decisión del conflicto colectivo que mantenían los trabajadores entre ellos, el actor y la parte empleadora, es lógico que esta última no podía proceder a liquidar sus actividades, porque violentaba la norma que permite que los trabajadores se reintegren a sus puestos de trabajo. Por consiguiente, el aviso de finalización de labores no surtió ningún efecto legal."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 194.- **Caso de incumplimiento del empleador en el contrato por obra o a destajo.-** En el trabajo por obra o a destajo, si el empleador no cumpliere el contrato o lo interrumpiere, pagará al trabajador el valor de la parte ejecutada con más un tanto por ciento que, discrecionalmente, fijará la autoridad que conozca del asunto, sin perjuicio de lo dispuesto a este respecto en el capítulo relativo al artesano.
Art. 195.- **Caso de incumplimiento del contrato por el trabajador.-** Cuando el trabajador rehuyere la ejecución o la conclusión de la obra, podrá ser compelido por la respectiva autoridad del trabajo a llevarla a cabo o a indemnizar al empleador mediante la rebaja del uno por ciento sobre el precio pactado, por cada día de retardo, hasta la fecha de la entrega.

Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 195.1.-

Resolución 05-2016:
Juicios Individuales de Trabajo por Despido Ineficaz
(R.O. 847-S, 23-IX-2016)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 195.2.- **Acción de despido ineficaz.-** (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015, y, sustituido por la Disposición Reformatoria Primera de la Ley s/n, R.O. 517-S, 26-VI-2019).- Una vez producido el despido, la persona trabajadora afectada deberá deducir su acción ante la Jueza o el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días.

Admitida a trámite la demanda, citar en plazo establecido para el efecto en el Código Orgánico General de Procesos a la parte empleadora y, en la misma providencia, se podrán dictar las medidas cautelares que permitan el reintegro inmediato al trabajo del trabajador afectado o la trabajadora afectada, mientras dure el trámite.

A la demanda y a la contestación se acompañarán las pruebas que se dispongan, y se solicitarán las que deban practicarse.

En la referida providencia se convocará a audiencia que se llevará a cabo en el plazo establecido en el Código Orgánico General de Procesos. Esta iniciará por la conciliación y, de existir acuerdo, se autorizará por sentencia. A falta de acuerdo se practicarán las pruebas solicitadas.

Art. 195.3.- Efectos.- (Agregado por el Art. 35 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.

Cuando la persona trabajadora despedida decida, a pesar de la declaratoria de ineficacia del despido, no continuar la relación de trabajo, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Si la persona empleadora se negare a mantener en sus funciones a la persona trabajadora una vez que se ha dispuesto el reintegro inmediato de la misma en la providencia inicial, o se haya establecido la ineficacia del despido en sentencia, podrá ser sancionada con la pena establecida en el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.

En cualquier caso de despido por discriminación, sea por afectar al trabajador debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual, entre otros casos, fuera de los previstos para la ineficacia del despido, el trabajador tendrá derecho a la indemnización adicional a que se refiere este artículo, sin que le sea aplicable el derecho al reintegro.

En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad será indemnizada de conformidad a lo estipulado en el Ley Orgánica de Discapacidades.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 195.3.-

Ley Orgánica de Discapacidades:
Art. 51.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo XI
DEL FONDO DE RESERVA, DE SU DISPONIBILIDAD Y DE LA JUBILACIÓN

Parágrafo 1ro.
DEL FONDO DE RESERVA
Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 196.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 149.-
Art. 282.-

Código de Trabajo:
Art. 95.-

Resolución s/n sobre el Cómputo y Entrega de los Fondos de Reserva:
Art. 3.-

Resolución .JB-2002-451:
(R.O. 595-S, 12-VI-2002)
Art. 2.- (Sustituido por el Art. 1 de la Res. JB-2002-498, R.O. 718, 4-XII-2002).- Las instituciones financieras sometidas al control de la Superintendencia de Bancos y Seguros, deberán liquidar el fondo de reserva y remitir los valores que correspondan a dicho fondo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, entidad a la que corresponde su recaudación y administración, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 72 del citado cuerpo legal y de las disposiciones pertinentes del reglamento general de dicha Ley, a partir de la fecha de publicación en el Registro Oficial del reglamento general a la Ley de Seguridad Social.

Jurisprudencia:
- 22-VIII-1972 (G.J. S. XII, No. 1, p. 153)
"El derecho al fondo de reserva, como trabajo capitalizado, no puede perderse por ningún motivo, según el Art. 177 (196) del Código de la materia y de aquello deriva su imprescriptibilidad."

Fallo de Casación:
16-I-2001 (Res. 418-2000, R.O. 324, 11-V-2001)
" Como consecuencia de lo anotado tiene pleno efecto jurídico las excepciones planteadas por la Ab. B. C., cuyas gestiones han sido plenamente ratificadas; en este sentido, revisado el expediente se confirma que tanto el Juez de primer nivel como el Tribunal de Alzada aplicaron correctamente las normas de derecho, especialmente la del Art. 632 (635) del Código del Trabajo, pues se ha demostrado que la acción propuesta por la actora se encuentra prescrita, excepto en lo concerniente a los fondos de reserva por el lapso comprendido entre el mes de marzo de 1984, en que ha reingresado la actora a prestar sus servicios en el Banco del P. C. A., sucursal mayor de Guayaquil; y el 15 de febrero de 1995, en que han concluido sus servicios, conforme consta del acta de fs. 35, pues, el Tribunal de Alzada, ha dejado de aplicar la disposición contenida en el Art. 196 del Código del Trabajo que determina la obligación que tienen los empleadores de reconocer la suma equivalente a un mes de sueldo computada en la forma dispuesta por el Art. 95 del indicado código; y, en especial, ha dejado de aplicar el inciso segundo del artículo primeramente indicado que determina que ?El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo?; al respecto, la Corte Suprema de Justicia, ha reconocido la imprescriptibilidad de este derecho, en múltiples fallos, entre los cuales cabe mencionar el publicado en la Gaceta Judicial S. XXI-No. 1, Pág. 153 de 22-VIII-72; y, como por dicho espacio de tiempo la accionante tampoco ha sido afiliada al Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social, el fallo analizado ha dejado también de aplicar la disposición contenida en el Art. 202 del Código Laboral, siendo en consecuencia procedente el recurso interpuesto en cuanto a los dos aspectos indicados. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Art. 198.- Responsabilidad solidaria en el pago del fondo de reserva.- Si el negocio o industria cambiare de dueño o tenedor como arrendatario, usufructuario, etc., el sucesor será solidariamente responsable con su antecesor por el pago del fondo de reserva a que éste estuvo obligado para con el trabajador por el tiempo que le sirvió.

El cambio de persona del empleador no interrumpe el tiempo para el cómputo de los años de servicio del trabajador.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 198.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 327.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 199.- Efectos del pago indebido de fondo de reserva.- El trabajador no podrá disponer del fondo de reserva sino en los casos expresamente determinados en este Código. Toda transacción, pago o entrega que quebrantare este precepto será nulo y no dará al empleador derecho alguno para reclamar la devolución de lo pagado o entregado.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 199.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 200.- **Garantías para el fondo de reserva.-** El fondo de reserva no podrá ser embargado, cedido o renunciado en todo o en parte, ni se admitirá compensación ni limitación alguna, salvo los casos siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a retener la suma equivalente a las indemnizaciones que le deba el trabajador por abandono del trabajo o por sentencia judicial en caso de delito del trabajador; y,

2. El fondo de reserva será compensable, en la cuantía que fije el reglamento respectivo, con los préstamos concedidos de conformidad con el parágrafo segundo de este capítulo.

Art. 201.- **Depósito del fondo de reserva.-** (Reformado por el Art. 4, num. 2 de la Ley s/n, R.O. 644-S, 29-VII-2009).- Las cantidades que el empleador deba por concepto del fondo de reserva serán depositadas mensualmente en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para los efectos determinados en la ley y en sus estatutos, siempre que el trabajador se hallare afiliado a dicho Instituto y en el caso de que el trabajador haya decidido no recibirla de manera mensual y directa por parte del empleador.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 201.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 149.-

Art. 275.-
Art. 280.-
Art. 282.-

Resolución sobre el Cómputo y Entrega de los Fondos de Reserva:
Art. 3.-

Ley 2005-6 Reformatoria a la Ley de Seguridad Social:
Disposición Transitoria Tercera.-

Disposición Transitoria Cuarta.-

Resolución JB-2002-451(R.O. 595-S, 12-VI-2002):
Art. 2.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 202.- Pago directo al trabajador del fondo de reserva.- Al trabajador que no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni en los casos previstos en el artículo 200, el empleador le entregará directamente al separarse del servicio el

trabajador reclamante, por cualquier motivo que tal separación se produzca, el valor total de su fondo de reserva, además de los intereses del seis por ciento anual sobre cada uno de los fondos devengados a partir de la fecha en que fueron causados, siempre que el trabajador no hubiere hecho uso anticipado de ellos en la forma que la ley lo permite.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, mientras se establezca el sistema obligatorio de seguridad social para los trabajadores agrícolas, los empleadores continuarán depositando en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el fondo de reserva que, de conformidad con este Código, corresponde a dichos trabajadores.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 202.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 280.-
Art. 281.-

Jurisprudencia:
- 27-VII-1960 (G.J. S. IX, No. 13, pp. 1345-6)
"De acuerdo con el Art. 130 (202) del Código Laboral, el patrono debe entregar al trabajador, al separarse del servicio y cualquiera que sea el motivo por el cual la separación se produzca, el monto total del fondo de reserva. El monto del fondo de reserva tiene, pues, según el Código, unidad jurídica indiscutible y no está, por lo mismo, sujeto a prescripción por anualidades. Se debe siempre todo él, aunque se vaya formando por aportaciones anuales durante el tiempo íntegro de servicios; y puede decirse que si bien es consecuencia del contrato de trabajo, una vez capitalizado constituye un derecho especialísimo, privilegiado, que no puede perderse por ningún motivo."

- 31-VIII-1987 (G.J. S. XIV, No. 15, pp. 3530-1)
"No se atiende el pago del fondo de reserva, con el recargo y los intereses, por cuanto de autos consta que la accionante ha sido afiliada al IESS; y por lo mismo le corresponde, por cuerda separada y administrativamente, verificar ese reclamo."

- 21-III-1989 (G.J. S. XV, No. 5, p. 1219)
"La demandante no ha sido afiliada al IESS; en tal virtud, tiene derecho a su fondo de reserva, que será satisfecho con intereses y recargo, de acuerdo con los artículos 198 (196) y 204 (202) del Código del Trabajo".

- 9-XI-1989 (Prontuario 2, p. 227)
"No consta de autos la afiliación al IESS del actor, por lo que tiene derecho a que el demandado le pague directamente los fondos de reserva, más los intereses y recargos que establece el Art. 204 (202) del Código Laboral".

Fallo de Casación:
- 19-XI-2001 (Res. 167-99, Tercera Sala, R.O. 508, 4-II-2001)
"En efecto, esta resolución del Tribunal de alzada es legal, puesto que de conformidad con lo que prescribe el Art. 202 del Código del Trabajo vigente, el pago directo al trabajador del fondo de reserva sólo es pertinente cuando el trabajador no se hallare afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y en el presente caso, la actora se encuentra afiliada a dicha institución, por lo que no procede entonces la impugnación. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 203.- Derecho de los deudos del trabajador al fondo de reserva.- Por el fallecimiento del trabajador tendrán derecho al fondo de reserva sus deudos, debiendo observarse lo dispuesto en el parágrafo que habla de las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones correspondientes al Título "De los riesgos del trabajo".

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 203.-

Código de Trabajo:
Art. 384.-
Art. 389.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 204.- Base para la liquidación del fondo de reserva.- Cuando no pudiere fijarse por medio de prueba plena el monto de lo adeudado al trabajador, se tomará como base para la liquidación el promedio de los tres últimos años de servicio.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 204.-

Código de Trabajo:
Art. 196.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Parágrafo 2do.
DE LA DISPONIBILIDAD DEL FONDO DE RESERVA

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

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

a) Adquisición o construcción de casa de habitación para el trabajador que no la tuviere;

b) Adquisición de finca agrícola para el trabajador que no la tuviere; y,

c) Reparación, ampliación o mejora de la casa de habitación del trabajador, de la de su cónyuge o conviviente en unión de hecho, o de la de sus ascendientes o descendientes.

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

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

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

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

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

Art. 211.- **Efectos de la inversión temporal del fondo de reserva.-** La inversión temporal en préstamos hipotecarios de los fondos de reserva acumulados, no modifica el derecho establecido por el artículo 200 de este Código. El empleador mantendrá las reservas necesarias para atender el pago del fondo de reserva de los trabajadores que dejaren de estar a su servicio.

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 214.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 69.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Parágrafo 3ro.
DE LA JUBILACIÓN

Art. 216.- **Jubilación a cargo de empleadores.-** Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,

b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la

remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US $ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US $ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.

Nota:
El Pleno de la Corte Nacional de Justicia con ***Resolución No. 07-2021****, R.O. 502-S, 26-VII-2021, estableció una jurisprudencia obligatoria, que contiene el criterio de la Sala Especializada de lo Laboral, y se indica que, el presente numeral debe entenderse asi: "la pension jubilar patronal no será mayor que la remuneración básica unificada media del trabajador, para este cálculo se debe considerar la remuneración mensual promedio del último año (sumado lo ganado en el año y dividido para doce), percibido por el trabajador y no el salario básico unificado del trabajador en general, vigente al momento de la terminación de la relación laboral".*

3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto

Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

Nota:
La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 340, 23-VIII-2006, corrige el error deslizado en el primer inciso del numeral 2 de este artículo, corrigiendo la expresión: "remuneración básica mínima unificada medio", por la siguiente expresión: "remuneración básica unificada media".

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 216.-

Código del Trabajo:
Art. 113 inciso segundo

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 128.-
Art. 129.-

RESOLUCIÓN MDT-2016-0099:
Expídense el Acuerdo Ministerial por el cual se instumentan las Normas que regulan el cálculo de la Jubiliación Patronal

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 421, 28-I-1983)
"**Resuelve:** Que los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, reglada en el parágrafo 3o. del Capítulo XI del Título I del Código del Trabajo, sin perjuicio de la que les corresponda según la Ley del Seguro Social Obligatorio."

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 233-S, 14-VII-1989)
"**Resuelve**: Que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o interrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal, a que se refiere el Art. 221 (219) del Código del Trabajo."

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 245, 2-VIII-1989)
"**Resuelve:** Que, en los casos en que el trabajador tuviere derecho a percibir pensión jubilar de su empleador, según lo preceptuado en el Art. 221 (219) del Código del Trabajo, el Juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que terminó la relación laboral."

Resolución Obligatoria de la Corte Suprema:
(R.O. 605, 26-VI-2002)
"Que en los juicios laborales con sentencia ejecutoriada en que se hubiere ordenado el pago de pensión jubilar, el Juez de la ejecución conserva la competencia para resolver mediante apremio tanto en los casos de renuencia al pago de las pensiones, como en los de reajustes derivados del incremento de pensiones mínimas ordenados por la ley, con posterioridad a la sentencia que se ejecuta".

Fallos de Casación:
- 17-XII-1993 (R.O. 413, 5-IV-1994)
"...Fundamenta el actor el presente recurso en el hecho de que el Tribunal de última Instancia efectuando una errónea interpretación de las normas de derecho ha negado su pretensión a percibir la pensión jubilar, a la que estima tiene derecho, por parte de la empresa accionada, por haber servido a ésta por más de 25 años. Manifiesta también el recurrente que la Corte de Apelación coincidiendo con el criterio del juez de primer grado, le negó el derecho de percibir dicha pensión valorando equivocadamente el acta de finiquito que suscribió con la empleadora ... documento en el que aparece que la empresa Sociedad Anónima S. P. le entregó una bonificación adicional por "retiro voluntario y jubilación acumulada,..." ... tal instrumento contraviene el derecho público en lo que dice relación a la "jubilación acumulada" del trabajador. Sobre el asunto, es importante reiterar: ora, que el derecho del trabajador a percibir pensión jubilar es imprescriptible e intangible y no puede ser objeto de pago acumulado, negocio, convenio o transacción... En suma, se advierte que en el fallo venido en grado hay error en la interpretación de las antes mencionadas normas de derecho y también lo hay en la valoración de la prueba al otorgarle al acta de finiquito referida una amplitud y eficacia liberatoria de la que carece..."

- 1-III-1994 (R.O. 412, 4-IV-1994)
"...Si bien es verdad que el acta de finiquito referida acredita que el trabajador recibió los rubros que en ella se indican no es menos cierto que tal instrumento contraviene el derecho público en lo que dice relación a la jubilación acumulada del trabajador. Sobre el asunto es importante reiterar: ora que el derecho del trabajador a percibir la pensión jubilar patronal es imprescriptible e intangible y no puede ser objeto de pago acumulado, negocio, convenio o transacción... pretender dar al acta de finiquito o transacción en referencia el valor de cosa juzgada y más aún, considerar como lo hacen los jueces inferiores que el reclamo del trabajador es improcedente es realizar una errónea interpretación entendida como uno de los tres modos como puede ser vulnerada una norma de derecho sustancial y también la hay en la valoración de la prueba al otorgarle al acta de finiquito una amplitud y eficacia liberatoria de la que carece, que ha conducido a una equivocada aplicación de normas de derecho en la sentencia..."

- 24-III-1994 (R.O. 427, 25-IV-1994)
"...Las causales aducidas por el recurrente son la primera y la tercera, del Art. 3 de la Ley de Casación, indicando que las normas de derecho que han sido infringidas son el Art. 169 ord. 4 y 7 y 221 (219) del Código de Trabajo;... Que en lo que se relaciona con la jubilación patronal, los juzgadores no tomaron en cuenta el Art. 221 (219) del Código del Trabajo, disposición jurídica que dejaron de aplicar o si lo aplicaron lo hicieron indebidamente, por errónea interpretación, puesto que en la sentencia de primera instancia se dice que, "por muerte del empleador, la petición de jubilación patronal

resulta improcedente por cuanto ya no existe el patrono que estaba obligado a ello y el negocio terminó por la misma razón", lo cual es confirmado en segunda instancia. Que durante todo el proceso se ha demostrado que el taller subsiste, que existen los herederos y o sucesores de su ex-empleador y que se halla administrado por la Vda... Que el fallador, en las dos instancias, desconoció las pruebas aportadas por el actor, interpretando erróneamente las normas legales invocadas en este recurso, que regulan la ritualidad o evaluación de las pruebas... La Jubilación.- Sin embargo en lo relativo a la jubilación, los juzgadores del segundo nivel confirman el fallo del inferior quien, en el considerando quinto de su resolución, dice que "la petición de jubilación patronal resulta improcedente, por cuanto ya no existe el patrono que estaba obligado a ello". Sobre esto es necesario hacer las siguientes consideraciones: a) El actor ha justificado suficientemente que trabajó en el taller del causahabiente,... por más de 25 años y resulta incongruente y contradictorio que se condene a los demandados al pago de algunos rubros y se deseche lo reclamado por jubilación; b) Consecuentemente los juzgadores no aplicaron debidamente el Art. 221 (219) del Código del Trabajo... debiendo por lo mismo los demandados, cumplir con la obligación del difunto Sr. E. de jubilar al trabajador..."

- 27-VI-1994 (R.O. 537-S, 29-IX-1994)
"... TERCERO.- Esta Sala de lo Social y Laboral, en numerosos fallos, ha vertido su criterio legal, ateniéndose al texto y espíritu del Art. 221 (219) y más pertinentes del Código del Trabajo y sus Reformas, en el sentido de que al hablar de pensión jubilar vitalicia ha de admitirse, humana y jurídicamente hablando, que tal pensión ha de ser de tracto sucesivo, pensión que será determinada de conformidad con lo que especifican las normas antes citadas, pues, el trabajador que debe recibir su pensión mensual jubilar ha de ser atendido periódicamente, porque esa pensión mensual es la que sostendrá su vejez, puesto que ha entregado aquel trabajador sus energías juveniles a uno o más empleadores que han aprovechado de esas energías, por lo que no se puede reemplazar esa pensión mensual, que es extendida, a la muerte del trabajador jubilado, a sus herederos, por un año, en fuerza de lo prescrito en el Art. (220) del invocado Código del Trabajo, lo cual no está contemplado en lo que se da en llamar "acta de jubilación patronal", que la formulan varias Empresas o Compañías de carácter patronal, dando así una aplicación indebida, totalmente desnaturalizadora de las Leyes que amparan al trabajador, razones legales por las que el recurrente G. M. ha interpuesto, con sustancia legal, jurídica y justa, su Recurso de Casación, toda vez que, dando una errónea interpretación, causa agravio y perjuicio al trabajador, al tratar de que se acepte la referida "ACTA DE JUBILACIÓN PATRONAL", ... entre el Ing. O. R. O., en calidad de Gerente de Relaciones Industriales de la Compañía E. C. S.A., y el señor L. A. G. M., quien, por la cláusula "CUARTA" de la referida Acta, con la denominación de Reserva Matemática, ha recibido el valor de dos millones doscientos setenta y cuatro mil ciento sesenta y siete sucres, y se añade que "La Empresa deja expresa constancia de que el beneficiario puede utilizar esta cantidad de dinero de la manera que mejor le convenga", destruyendo, de ese modo, el fin que persigue la jubilación en favor de los trabajadores, comprobando, en consecuencia, el recurrente la procedencia de su recurso de casación, justificadas que han sido las causales alegadas..."

- 31-VIII-1994 (R.O. 540, 4-X-1994)
"... b) Si la Empresa demandada recién se constituyó el 26 de marzo de 1982, y si el actor entró a trabajar en abril de 1994, no tiene derecho a la jubilación demandada, puesto que según lo establecido en el Art. 221 (219) del Código del Trabajo se requieren 25

años o más de trabajo al servicio del empleador para tener derecho a jubilación, y él obviamente no tiene ese tiempo de trabajo..."

- 19-XII-1994 (R.O. 624, 1-II-1995)
"...la Sala de lo Social y Laboral, luego del prolijo estudio de las posiciones legales expuestas, ya en la sentencia, objeto del Recurso de Casación, ya en el escrito que contiene dicho Recurso de Casación, deduce, con aplicación estricta de las leyes que norman el Derecho del Trabajo y la Constitución Política de la República del Ecuador, que en el Art. 31 [49] y más pertinentes de ese Cuerpo Supremo que regula la vida del Estado, que aquella sentencia materia del Recurso tantas veces indicado, no ha violado, en perjuicio del recurrente, ninguna Ley vigente; por el contrario, acogiéndose al texto y espíritu de las normas protectoras de los derechos de los trabajadores, ***ha reiterado mucho más del triple contemplado en el Art. 19 de la Ley de Casación, constituyendo precedente jurisprudencial obligatorio y vinculante para la interpretación y aplicación de las leyes****, que el derecho a la jubilación que tienen los trabajadores por lo dispuesto en el Art. 221 (219) y más pertinentes del Código del Trabajo, ese derecho a la jubilación no puede ser objeto de convenio, contratación, venta, sino que tal derecho ha de servir para amparar los años de vida que le queden al trabajador, recibiendo mensualmente la consiguiente pensión jubilar vitalicia, toda vez que la niñez y la vejez, dentro de la vigencia social, son las que deben ser cuidadosamente amparadas, sin que la pensión jubilar sea materia de negociación, porque la referida pensión ha de determinarse con la estricta y obediente aplicación de las normas que conforman la vida del derecho del trabajo, recordándose, con esta oportunidad, que la reiteración de que habla el invocado Art. 19 de la Ley de Casación debe ser aceptada como precedente jurisprudencial obligatorio ..."*

- 30-III-1995 (Exp. No. 510-93, R.O. 696, 16-V-1995)
"... SEXTO.- ... respecto de la jubilación patronal no opera la prescripción, ya que, la Corte Suprema mediante Resolución publicada en el Suplemento al Registro Oficial No. 233 14-VII-89 estableció que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o interrumpidamente, para que se beneficie con la jubilación patronal, a que se refiere el Art. 221 (219) del Código del Trabajo, aclarando que el reclamo sobre jubilación patronal se presentó el 14 de octubre de 1991 y a dicha fecha ya estaba vigente la mentada Resolución. En tal virtud, no obstante habiendo el actor laborado desde Enero de 1952 hasta el 15 de septiembre de 1988, ha trabajado más de 25 años y por lo tanto tiene derecho a la jubilación patronal en los términos que establece el Art. 221 (219) y siguientes del Código del Trabajo, siendo viable en esta parte también la casación de la sentencia de instancia que niega el reclamo, habiendo ignorado la existencia de la Resolución de la Corte Suprema de Justicia. ..."

- 27-V-1996 (Exp. No. 449-95, Primera Sala, R.O. 989, 16-VII-1996)
"...CUARTO.- Para la determinación de la pensión jubilar patronal necesariamente debe considerarse el haber individual de jubilación formado por las partidas que señalan las reglas 1ra. y 4ta. del inciso segundo del Art. 221 (219) del Código del Trabajo en relación con el Art. 224 (222). La regla 2da. solamente se refiere a que: "En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a un sueldo o salario mínimo vital general, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o al cincuenta por ciento de dicho sueldo o salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación". En el presente caso, el actor ya es

beneficiario de la jubilación del I.E.S.S., en tal virtud, la pensión jubilar patronal que ha aceptado la mayoría de la Sala de Instancia está conforme a Ley; y este Tribunal de Casación no encuentra error en su determinación, puesto que no existe la errónea interpretación del Art. 221 (219) del Código del Trabajo que achaca el actor y menos hay falta de aplicación de la norma real. ..."

- 21-II-2006 (Resolución No. 285-2004, Segunda Sala, R.O. 345, 30-VIII-2006)

"... SEGUNDO: A fin de resolver lo expuesto en el recurso de casación frente a la sentencia que impugna, se hacen las siguientes puntualizaciones: a) En relación a la causal quinta del Art. 3 de la Ley de Casación, en que se fundamenta el recurso, se observa que la sentencia motivo de la impugnación si cumple con los requisitos de forma; esto es, está debidamente motivada, es congruente, es clara, etc., conforme lo establecen los artículos 273, 274, 275 y 276 del Código de Procedimiento Civil; b) En cuanto se refiere a la imprescriptibilidad de la jubilación patronal, está en lo correcto, así lo ha resuelto la Corte Suprema de Justicia en resolución obligatoria, publicada en el R.O. S. No. 233 de 14 de julio de 1989 y en la abundante jurisprudencia que ha conocido y decidido sobre el tema; sin embargo, en el caso que nos ocupa, la jubilación patronal no ha sido demandada, aunque no se halla prescrita. El Art. 273 del Código de Procedimiento Civil, dice: "La sentencia deberá decidir únicamente los puntos sobre los que se trabó la litis..."; y, c) La Sala de alzada hizo bien al declarar que la acción para ejercer el derecho a que se le reconozcan las pretensiones que demanda el actor, está prescrita, por el transcurso del tiempo, en aplicación del Art. 635 del Código del Trabajo. Por lo expuesto, se concluye que la Sala de Instancia, al dictar su sentencia, no incurrió en ninguna de las causales, ni infringió disposición alguna de las señaladas en el recurso de casación. Por lo que, este Tribunal, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desestima el recurso propuesto. ..."

Jurisprudencia:
- 16-V-1957 (G.J. S. VIII, No. 14, p. 1375)
"Justificados cuarenta y seis años de servicio del actor a la empresa heredada por los demandados, el derecho a la jubilación se halla establecido por el Art. 136 (219) del Código del Trabajo y la forma de determinar la renta de acuerdo con el numeral 1o. del mismo artículo, debe hacerse conforme a las mismas reglas fijadas por la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, disposición que revela la intención clara del legislador que quiere que estas jubilaciones tengan iguales proporciones y garantías que las que se obtienen por intermedio de las Cajas."

- 18-V-1960 (G.J. S. IX, No. 11, p. 1115)
"El Art. 136 (219) del Código del Trabajo en que funda el actor su acción, se remite en la regla primera a las normas fijadas por la Caja del Seguro para la jubilación de sus afiliados, pero sólo ?respecto a los coeficientes, tiempo de servicio y edad?, determinando de manera precisa, y como modalidad propia de nuestra legislación laboral en materia de jubilación, que el ?Haber individual de jubilación? deberá estar formado por las siguientes partidas: a) por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; b) por una suma equivalente al 5% del promedio del salario anual percibido en los últimos cinco años, multiplicado por los años de servicio; y, c) por la suma equivalente al valor de una mensualidad del sueldo o salario por cada año de servicio anterior a la vigencia del Código del Trabajo. De manera que la forma de integrar el

?Haber individual de jubilación?... es materia reglada por nuestro Código del Trabajo y ajena a las modificaciones que pueden sufrir o haber sufrido los Estatutos de la Caja del Seguro."

- 29-IX-1960 (G.J. S. IX, No. 7, p. 948)
"Según el Art. 136 (219) del Código de la materia, se requieren veinticinco años o más de servicios para tener derecho a la jubilación; pero, precisa advertir que las normas del citado Código consagran un mínimo de garantías para los trabajadores, y que no existe disposición alguna que impida que los patronos les otorguen mayores garantías, como ha sucedido en el caso actual, en el que se ha jubilado a W. que ha servido menos de seis años."

- 9-XI-1978 (G.J. S. XIII, No. 4, p. 709)
"Para efectos de la liquidación no se deducirán como aportes patronales los porcentaje del 1% que corresponde al aporte adicional patronal para el subsidio en dinero por enfermedad, ni el 1,5% por la prima especial para el seguro de riesgo del trabajo, pues éstos se establecieron, por el Decreto Supremo No. 878 del 29 de abril de 1964, promulgado en el Reg. Of. No. 239 de mayo 4 del mismo año, habiéndose iniciado su pago desde el 1o. de julio de ese año conforme el Reglamento dictado por el IESS o sea posteriormente a la vigencia inicial del Código del Trabajo que estableció las normas para la jubilación patronal, que han seguido vigentes en las posteriores codificaciones, remitiéndose todas ellas a los Estatutos del IESS vigentes al 17 de noviembre de 1938. Tal aporte adicional y prima especial reemplaza las respectivas obligaciones patronales establecidas por el Código del Trabajo, quedando así el empleador exento de pagar el subsidio por enfermedad y de la responsabilidad por los riesgos del trabajo."

- 20-XI-1978 (G.J. S. XIII, No. 4, p. 716)
"La letra b) del mismo numeral establece que se considerará una suma equivalente al 5% de la remuneración anual percibida en los últimos cinco años multiplicados por los años de servicio. La Ley laboral, ya sea para el pago de indemnizaciones, de remuneraciones adicionales, de liquidación de vacaciones, del fondo de reserva, mantiene la debida correspondencia y armonía en su contexto para liquidar las remuneraciones anuales, comprendiendo en ellas todo lo que el trabajador haya percibido dentro del año por sueldos o salarios, trabajos extraordinarios, suplementarios, a destajo, comisiones, participaciones en beneficios, derechos de usufructo, uso y habitación cualquier otra retribución accesoria que tenga carácter normal, entendiéndose por tal, aquella que se entrega directa y personalmente a los trabajadores, en forma permanente y en dinero. Los demás, se considerarán como beneficios de orden social. Quedan exceptuados la participación en las utilidades, viáticos o subsidios ocasionales, los beneficios de orden social, la compensación por costo de vida y las remuneraciones adicionales a que se refiere el párrafo tercero del Capítulo sexto del Código del Trabajo. Para la liquidación de la jubilación patronal no puede darse otra interpretación a la forma de liquidar la remuneración anual que la que se ha indicado anteriormente."

- 31-VIII-1981 (G.J. S. XIII, No. 12, pp. 2863-4)
"No siquiera se ha discutido el hecho de que L. G., a la fecha de presentación de la demanda, continúa laborando, en calidad de chofer, para el Consejo Provincial... Este otro hecho, afirmado por el actor tanto en el escrito inicial cuanto en varios pasajes del proceso y argumentado a su favor por la parte demandada, hace o convierte a la

demanda en improcedente, pues que, para que ésta prospere, es requisito indispensable establecer el tiempo de la prestación de los servicios en forma concluyente y precisa, inclusive para poder establecer el monto de la pensión jubilar en base precisamente, al tiempo de servicios y a los salarios percibidos, como lo prescribe el Art. 221 (219), regla 1a. del Código del Trabajo; y, para ello es, a su vez, indispensable que el trabajador haya cesado en sus labores."

- 18-VII-1984 (G.J. S. XIV, No. 7, p. 1657)
"Determinado por Ley el derecho irrenunciable del trabajador a la jubilación patronal, este derecho lleva implícito la existencia de pago de la correspondiente pensión jubilar y beneficios sociales adyacentes a la misma, aunque el trabajador no los hubiere reclamado en la demanda."

- 26-II-1986 (G.J. S. XIV, No. 11, p. 2549)
"En esa perspectiva que es la de la doctrina prevaleciente y la de la ley positiva en el Ecuador, es de advertir que ella no contempla el arbitrio de ?compensar? como se ha dicho impropiamente en este caso, o sustituir el derecho del trabajador a la jubilación patronal del modo que las partes tuvieren a bien. La jubilación que debe otorgar el patrono al trabajador que por veinticinco años o más hubiere prestado servicios, se regula por las normas contenidas en el Título I, Capítulo XI, Parágrafo 3o. del Código del Trabajo, no modificables por la voluntad de los particulares, ninguna de las cuales prevé el expediente de la denominada compensación."

- 19-IV-1988 (G.J. S. XV, No. 2, p. 438)
"Según la Ley, la doctrina y la jurisprudencia, procede la ?doble jubilación?, debiendo aclarar que la jubilación patronal, independiente de la concedida por el IESS o por cualquier compañía de seguros si la póliza ha sido financiada por el propio interesado es un derecho intangible e, irrenunciable del trabajador, derecho que por otra parte según las nuevas concepciones del derecho social es imprescriptible. En resumen, el actor tiene derecho de ser jubilado por la empresa demandada y ésta y sus personeros responden solidariamente por esa obligación".

- 30-V-1988 (Prontuario 1, p. 147)
"El recaudo procesal demuestra que el demandante se acogió a la jubilación y además que recibe la pensión jubilar de cinco mil sucres mensuales, al 17 de marzo de 1.986; por lo mismo, tiene derecho a que se le complete, en ese concepto, el cincuenta por ciento del salario mínimo vital, y que se le pague, en esa misma proporción, el decimotercero, decimocuarto y decimoquinto sueldos, en relación a la jubilación. No ha lugar al triple de recargo, porque no se trata de reclamación sobre remuneraciones aparentes".

- 23-VIII-1989 (Prontuario 2, p. 309)
"Si los litigantes, en el acta de finiquito, tuvieron en consideración los días de vacaciones para la liquidación pertinente, es obvio que también se debe tener en cuenta los mismos días para efectos del cómputo del tiempo necesario para la jubilación. Por tanto, al sumarse los días de vacaciones en referencia con el tiempo mencionado en el numeral 1 de este considerando, se obtendrá un resultado que sobrepasa al de 25 años como mínimo que exige el Art. 221 (219) del Código del Trabajo, para que el trabajador tenga derecho a la jubilación por parte de su empleador. En consecuencia, la Sala declara que el actor sí tiene derecho a la pensión jubilar demandada".

- 14-II-1990 (Prontuario 3, p. 275)
"En cuanto a la prescripción alegada por el demandado, ésta carece de valor legal, tanto porque la Sala ha considerado a la jubilación como un derecho imprescriptible del trabajador, como también porque el Tribunal en pleno de la Corte Suprema de Justicia resolvió en sesión de 15 de junio de 1989 `Que es imprescriptible el derecho del trabajador, que hubiere prestado sus servicios por 25 años o más, en forma continuada o interrumpida para que se beneficie con la jubilación patronal, a que se refiere el Art. 221 (219) del Código del Trabajo? decisión publicada en el Suplemento al Registro Oficial No. 233 de 2 de agosto de 1989 y que tiene fuerza obligatoria al tenor de lo que dispone el Art. 14 de la L. Orgánica de la F. Judicial, en relación con el Art. 102 [130] de la Constitución Política de la República. Así mismo la Corte Suprema, en resolución de 19 de julio del mismo año, publicada en el Registro Oficial No. 245 de 2 de agosto de 1989, dispuso: `Que en los casos en que el trabajador tuviere derecho a recibir pensión jubilar de su empleador según lo preceptuado en el Art. 221 (219) del Código del Trabajo, el Juez ordenará que dicha pensión se la pague a partir de la fecha en que terminó la relación laboral?."

- 14-III-1990 (G.J. S. XV, No. 8, pp. 2332-3)
"El Art. 221, regla 1a. crea un sistema para calcular numéricamente la pensión jubilar, más no dispone que se establezca o se forme efectivamente un capital o suma de sucres para distribuirlo luego en mensualidades o pensiones periódicas. Si así fuere, carecería de sentido y sería imposible de ejercer el derecho a la pensión jubilar mínima implantada en las sucesivas leyes sobre remuneraciones mínimas vitales que han regido en nuestro país. De otra parte, el carácter de vitalicia que tiene la pensión jubilar, quedaría destruido, pues la posibilidad de satisfacer pensiones jubilares se limitaría al número de pensiones periódicas que se alcanzaren a pagar con el capital formado, lo que constituye un absurdo... El legislador al establecer la pensión jubilar mínima, y referir su cuantía al salario mínimo vital, tuvo como propósito esencial impedir que se continúen pagando cantidades ridículas por lo exiguas y que los correspondientes valores se vayan reajustando a medida que se incrementa la suma correspondiente por concepto de salario mínimo vital. Mal puede entonces admitirse, que una cantidad fija constituya el capital, del cual ha de extraerse mensualmente una alícuota para ser pagada obviamente hasta que se consuma el ?haber de jubilación? así constituido".

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por “Riesgos del Trabajo”.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 217.-

Jurisprudencia:
- 17-VI-1977 (G.J. S. XII, No. 15, p. 3463)
"Si bien es verdad que el Art. 200 (216) del Código del Trabajo ampara a los trabajadores que por 25 años o más hubieren prestado servicios continua o interrumpidamente, para ser jubilados por sus patronos; este derecho es de carácter personal y vitalicio, de suerte que, fallecido el trabajador, sólo subsiste o se transmite este derecho a sus herederos, limitándolo a recibir, durante un año, una pensión igual a la que percibía el causahabiente, así lo determina el Art. 201 (217) del referido cuerpo de leyes. Por consiguiente, es de rigor que el trabajador fallecido se halle en goce de pensión jubilar para que se pueda transmitir este beneficio a sus herederos, según las disposiciones comunes relativas a las indemnizaciones. En el caso, habiéndose intentado la acción conducente a que se declare su derecho a la jubilación patronal y se establezca el haber individual de jubilación y se determine el monto de la pensión, mensual y vitalicia, y habiendo fallecido el trabajador antes de estar en goce de dicha pensión jubilar, no es aplicable la norma del referido artículo 201 (217)."

Fallos de Casación:
- 4-XI-1999 (Res. 272-99, Tercera Sala, R.O. 362, 17-I-2000)
"El Art. 220 (217) del Código del Trabajo dice ?Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar. Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causahabiente, de acuerdo con las ?Disposiciones Comunes? relativas a las indemnizaciones por ?Riesgos del Trabajo?. De la norma citada, se infiere que para que los causahabientes sean beneficiarios del goce de la pensión jubilar es necesario que el causante se encuentre gozando de este beneficio al momento de su fallecimiento. En el caso que nos ocupa el causante (Ex-trabajador de C. Ch.), al momento de su fallecimiento no se encontraba en goce de la pensión jubilar, en consecuencia, los causahabientes, carecen de derecho para reclamar pensión jubilar. ..."

- 30-XI-1999 (Res. 245-99, Primera Sala, R.O. 12, 8-II-2000)
"... SEGUNDO.- En orden a solventar la controversia planteada, este Tribunal formula las siguientes reflexiones: A).- Como es de general conocimiento, el patrimonio como una universalidad jurídica que es, está constituido por bienes, derechos y acciones. B).- El patrimonio así integrado es el que transmite el de cujus a sus herederos ipso jure o ipso facto al momento en que se produce la muerte. C).- Por su parte, la jubilación patronal es un derecho al que se hace acreedor quien no solo que ha laborado por el lapso que indica la ley, sino quien además ha obtenido el correspondiente goce de él que está dado por el reconocimiento del mismo. D).- En la especie, es obvio que a la muerte de J. L., el derecho a la pensión jubilar ya le había sido anteriormente reconocido; pues, en la Audiencia de Conciliación la parte demandada al dar contestación a la demanda, manifiesta que: ?El demandante J. L., con sujeción al Décimo Primer Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Empresa Eléctrica Regional del Sur S.A., y el Comité de Empresa de los Trabajadores de la misma, luego de que renunció irrevocablemente del cargo que desempeñaba en la empresa con el objeto de acogerse a la Jubilación Patronal, cobró todos sus derechos que por dicha Jubilación Patronal le correspondían. En consecuencia, la empresa nada adeuda de lo que se le reclama?. En tal virtud, el derecho en mención ya formaba parte del patrimonio que podía transmitir a sus sucesores. E).- Más aún es oportuno citar en respaldo todo cuanto acaba de mencionarse, que el artículo 220 (217) del Código del Trabajo, con claridad meridiana y con criterio excluyente determina que cuando ?falleciere un trabajador que se halle en goce de la

pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causahabiente, de acuerdo con ?las Disposiciones Comunes? relativas a las indemnizaciones por Riesgos del Trabajo?. Es decir, que el derecho a la pensión jubilar, puede ser transmitida a los herederos, con las limitaciones que señala la disposición legal transcrita, únicamente cuando el trabajador 'se halle en goce de ella?, lo cual sí ha ocurrido en el caso subjúdice. De todo lo dicho se infiere, que en la sentencia dictada por la Sala no ha existido el error in iudicando que denuncia la parte accionada. Y en tal virtud se ordena que la parte accionada proceda de inmediato a dar cumplimiento a lo dispuesto en el considerando quinto de la decisión impugnada. Por todo lo expuesto, y sin que sea necesario efectuar otras reflexiones, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza el recurso venido en grado. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 218.-

Jurisprudencia:
- 29-I-1975 (G.J. S. XII, No. 8, p. 1590)
"Fijar la edad precisa y establecerse la época con relación a la que debe ser determinada, es aspecto fundamental por tres razones: I) Porque sin la determinación de la edad no es posible llegar a liquidar la pensión jubilar; II) Porque la edad tiene directa relación con el coeficiente a aplicarse para fijar la renta vitalicia... a más avanzada edad menor coeficiente y mayor renta jubilar y viceversa; y, III) Porque la edad con relación a la cesación de la relación laboral, obliga en cuanto al derecho a suplir la falta de ingresos remuneratorios con la pensión jubilar, creada para subvenir a las necesidades alimenticias y familiares del trabajador cesante."

_____FIN CONCORDANCIA_____

ANEXO No. 1
TABLA DE COEFICIENTES

Edad al determinar la renta	Coeficiente valor actual de la renta vitalicia unitaria anual
39	13,2782
40	12,9547
41	12,6232

42	12,2863
43	11,9424
44	11,5919
45	11,2374
46	10,8753
47	10,5084
48	10,1378
49	9,7658
50	9,3930
51	9,0223
52	8,6544
53	8,2881
54	7,9218
55	7,5553
56	7,1884
57	6,8236
58	6,4622
59	6,1110
60	5,7728
61	5,4525
62	5,1468
63	4,8620
64	4,5940
65	4,3412
66	4,0991
67	3,8731
68	3,6622
69	3,4663
70	3,2849
71	3,1195
72	2,9731
73	2,8502
74	2,7412
75	2,6455
76	2,5596
77	2,4819
78	2,4115
79	2,3418
80	2,2787
81	2,2139
82	2,1384
83	2,0704
84	1,9633
85	1,8350
86	1,6842

87	1,4769
88	1,2141
89	0,9473

Nota:

Para acceder a la Tabla de Coeficientes para el Cálculo Global de Jubilación Patronal del año 2020 abrir el siguiente enlace: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/TABLA-DE-COEFICIENTE-AÑO-2020.pdf
Art. 219.- Exoneración de impuestos.- Las pensiones jubilares no están sujetas al pago de impuesto alguno.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 219.-

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno:
Art. 9, num. 7.-

Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana (Ley Trole II)
(Decreto Ley No. 2000-1)

Tomando en cuenta la vigencia de la Ley Trole II, hemos incorporado el texto de la reforma al Art. 219, que la mencionada Ley realizó a la Codificación del Código del Trabajo (R.O. 162, 29-IX-1997).

Art. 189.- En el artículo 219 introdúcense las siguientes modificaciones:

La regla dos dirá: "En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o a un salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación."

Al final de la regla tercera del artículo 219, elimínese la conjunción "y" y agréguense los dos siguientes incisos:

"o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio."

Al final de este artículo agréguese un inciso que diga: "El acuerdo de las partes deberá

constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador, y,".

_____FIN CONCORDANCIA_____

Título II
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I
DE SU NATURALEZA, FORMA Y EFECTOS

Art. 220.- **Contrato colectivo.-** (Reformado por el Art. 36 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto.

El contrato colectivo ampara a todos los trabajadores de una entidad o empresa sin ningún tipo de discriminación sean o no sindicalizados.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 220.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 13.-

Concordancia:
Instructivo para la tramitación de contratos colectivos y actas transaccionales de trabajo.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Disposición General Octava.-

Ley para la Reforma de las Finanzas Públicas:
Art. 56.-

Jurisprudencia:
- 25-X-1974 (G.J. S. XII, No. 7, p. 1365)
"El contrato colectivo de trabajo protegía a todos los trabajadores de la empresa que prestaban sus servicios personales (Art. 2 del Contrato Colectivo...) y amparaba a todos los trabajadores de la Empresa, no solamente por la terminante disposición contractual citada sino también por la clara disposición contenida en el Art. 205 y 231 (220 y 258) en armonía con el Art. 21 (23) del Código del Trabajo. No es aceptable bajo ningún punto

de vista que solamente un grupo de trabajadores fuera protegido con salarios y provisiones especiales de beneficio frente a otro grupo de la misma Empresa, pues todos tienen derecho a igual remuneración por trabajo similar y todos ellos son iguales ante la Ley por preceptos consignados en Constituciones Políticas de los Estados del mundo y aun en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre."

Fallo de Casación:
- 10-IV-2000 (Res. 107-2000, Segunda Sala, R.O. 88, 31-V-2000)
"TERCERO.- Según la naturaleza misma de la contratación colectiva, la doctrina, la jurisprudencia y lo dispuesto en los artículos 224 (220) y 250 (244) del Código del Trabajo, el contrato colectivo ampara a los trabajadores que tienen tal calidad al momento en que ha sido suscrito y a los que posteriormente se incorporen a la empresa o institución. Si el actor terminó su relación de trabajo antes de que se suscriba el Sexto Contrato Colectivo, no puede pretender la protección de sus normas. La retroactividad de los beneficios del contrato no tiene el poder de restablecer una situación jurídica ya fenecida, sino que solamente surte efecto a favor de quienes tenían la condición de trabajadores al momento en que tal instrumento nació a la vida jurídica y no obra a favor de quienes habían perdido ya con anterioridad dicha condición de trabajadores."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

En las instituciones del Estado, entidades y empresas del sector público o en las del sector privado con finalidad social o pública, el contrato colectivo se suscribirá con un comité central único conformado por más del cincuenta por ciento de dichos trabajadores. En todo caso sus representantes no podrán exceder de quince principales y sus respectivos suplentes, quienes acreditarán la voluntad mayoritaria referida, con la presentación del documento en el que constarán los nombres y apellidos completos de los trabajadores, sus firmas o huellas digitales, número de cédula de ciudadanía o identidad y lugar de trabajo.
Art. 222.- **Justificación de la capacidad para contratar.-** Los representantes de los trabajadores justificarán su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por nombramiento legalmente conferido. Los empleadores justificarán su representación conforme al derecho común.
Art. 223.- **Presentación del proyecto de contrato colectivo.-** Las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley, presentarán ante el inspector del trabajo respectivo, el proyecto de contrato colectivo de trabajo, quien dispondrá se notifique con el mismo al empleador o a su representante, en el término de cuarenta y ocho horas.
Art. 224.- **Negociación del contrato colectivo.-** (Reformado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Transcurrido el plazo de quince días a partir de dicha notificación, las partes deberán iniciar la negociación que concluirá en el plazo máximo de treinta días, salvo que éstas de común acuerdo comuniquen al inspector del trabajo la necesidad de un plazo determinado adicional para concluir la negociación.

Los contratos colectivos de trabajo que se celebren en el sector público, observarán obligatoriamente las disposiciones establecidas en los mandatos constituyentes números 2, 4 y 8 y sus respectivos reglamentos, debiendo las máximas autoridades y representantes legales de las respectivas entidades, empresas u organismos, al momento de la negociación, velar porque así se proceda.

La contratación colectiva de trabajo en todas las instituciones del sector público y entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza, o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos mayoritarios de recursos públicos, se sustentará en los siguientes criterios:

Se prohíbe toda negociación o cláusula que contenga privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atentan contra el interés general, a saber:

1. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Pago de indemnizaciones por despido intempestivo, incluidos dirigentes sindicales, cuya cuantía sobrepase el límite máximo establecido en el Mandato Constituyente No. 4.

2. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Estipulación de pago de vacaciones y de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones en cuantías o valores superiores a los que establece la ley.

3. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Días feriados y de descanso obligatorio no establecidos en la ley. Se reconocerán exclusivamente los días de descanso obligatorio, establecidos en el Art. 65 del Código del Trabajo.

4. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Días adicionales y de vacaciones fuera de los señalados en el Código del Trabajo.

5. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Cálculo de horas suplementarias o de tiempo extraordinario, sin considerar la semana integral por debajo de las 240 horas al mes. Dicho trabajo suplementario o extraordinario deberá calcularse sobre 240 horas mensuales.

6. (Agregado por el Art. 59 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Los montos correspondientes a las indemnizaciones por renuncia voluntaria para acogerse a la jubilación de los obreros públicos, serán calculados de acuerdo a lo establecido en el artículo 8 del Mandato Constituyente No. 2.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

El tribunal resolverá exclusivamente sobre los puntos en desacuerdo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 225.-

Código de Trabajo:
Art. 474.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. Designación de la autoridad ante quien se propone la reclamación;

2. Nombres y apellidos de los reclamantes, quienes justificarán su calidad con las respectivas credenciales;

3. Nombre y designación del requerido, con indicación del lugar en donde será notificado;

4. Los fundamentos de hecho y de derecho de la reclamación, señalando con precisión los puntos, artículos o cláusulas materia del contrato en negociación, con determinación de aquellos sobre los que existió acuerdo y los que no han sido convenidos;

5. La designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integrarán el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

6. Domicilio legal para las notificaciones que correspondan a los comparecientes y a los vocales designados.

Con el libelo se acompañarán las pruebas instrumentales de que dispongan.
Art. 227.- **Término para contestar.-** Recibida la reclamación, el Director Regional del Trabajo respectivo, dentro de las siguientes veinticuatro horas, dispondrá se notifique al requerido concediéndole tres días para contestar.

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

1. Designación de la autoridad ante quien comparece;

2. Un pronunciamiento expreso sobre las pretensiones del reclamante, con indicación categórica de lo que admite o niega;

3. Todas las excepciones que se deduzcan contra las pretensiones del reclamante;

4. Designación y aceptación de los vocales principales y suplentes que integran el Tribunal de Conciliación y Arbitraje; y,

5. El domicilio legal para las notificaciones que correspondan al compareciente y a los vocales designados.

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

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 230.-

Código de Trabajo:
Art. 476.-
Art. 477.-
Art. 478.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

desacuerdo, con las justificaciones documentadas. Concluido dicho término, resolverá el asunto materia de la controversia, dentro del término de tres días.

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

La resolución causará ejecutoria, pero podrá pedirse aclaración o ampliación dentro de dos días, disponiendo de otros dos días el tribunal para resolver.
Art. 232.- **Efectos del contrato colectivo.-** La contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Art. 233.- **Prohibición de despido de trabajadores.-** (Reformado por el Art. 37 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 233.- **Prohibición de despido y desahucio de trabajadores.-** Presentado el proyecto de contrato colectivo al inspector del trabajo, el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores estables o permanentes, mientras duren los trámites previstos en este capítulo. Si lo hiciere indemnizará a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo o salario de doce meses, sin perjuicio de las demás indemnizaciones previstas en este Código o en otro instrumento.

Mientras transcurra el tiempo de la negociación o tramitación obligatoria del Contrato Colectivo, no podrá presentarse pliego de peticiones respecto de los asuntos pendientes materia de la negociación o tramitación.

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Art. 235.- **Declaratoria de huelga.-** Presentado a la autoridad del trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y debidamente notificado, los trabajadores podrán declarar la huelga, si notificado el empleador con el proyecto, despidiere a uno o más trabajadores.
Art. 236.- **Formalidades del contrato colectivo.-** El contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, ante el Director Regional del Trabajo, y a falta de éste, ante un inspector del ramo, y extenderse por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro quedará en poder de la autoridad ante quien se lo celebre.
Art. 237.- **Contenido del contrato colectivo.-** En el contrato colectivo se fijarán:

1. Las horas de trabajo;

2. El monto de las remuneraciones;

3. La intensidad y calidad del trabajo;

4. Los descansos y vacaciones;

5. El subsidio familiar; y,

6. Las demás condiciones que estipulen las partes.

Art. 238.- **Ámbito del contrato colectivo.-** En el contrato colectivo se indicará también la empresa o empresas, establecimientos o dependencias que comprenda, y la circunscripción territorial en que haya de aplicarse.
Art. 239.- **Duración del contrato colectivo.-** El contrato colectivo puede celebrarse:

1. Por tiempo indefinido;

2. Por tiempo fijo; y,

3. Por el tiempo de duración de una empresa o de una obra determinada.

Art. 240.- **Determinación del número de trabajadores.-** En todo contrato colectivo se fijará el número de trabajadores miembros del comité de empresa o de la asociación contratante, y se indicará así mismo, el número total de los que presten sus servicios al empleador al momento de celebrarse el contrato.
Art. 241.- **Suspensión temporal de los contratos colectivos.-** En los pactos colectivos deberán estipularse si los efectos del contrato pueden ser suspendidos temporalmente por causas no previstas ni imputables al empleador, tales como la falta de materiales o de energía necesaria para la actividad de la explotación, huelgas parciales que pueden repercutir en el trabajo y otras análogas, debiendo además determinarse, en caso de que se admita la suspensión del contrato, el tiempo máximo que ésta pueda durar y si el trabajador dejará o no de percibir su remuneración.
Art. 242.- Acciones provenientes del contrato colectivo.- Las asociaciones partes de un contrato colectivo podrán ejercitar, en su propio nombre, las acciones provenientes del contrato. Esto no obsta para que el trabajador pueda ejercer las acciones personales que le competan.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 242.-

Jurisprudencia:
- 10-IV-1986 (G.J. S. XIV, No. 2, p. 2800)
"Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje son reconocidos órganos jurisdiccionales para resolver los conflictos colectivos laborales, según el Capítulo II del Título VI del C. del Trabajo; el Art. 483 (489) ibídem establece que los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos "tienen el mismo efecto generalmente obligatorio que los contratos colectivos de trabajo" y el Art. 237 (242) del mismo cuerpo, al disponer que las acciones provenientes del contrato colectivo puedan ser ejercidas por la asociación laboral, expresamente dice que ello "no obsta para que el trabajador ejerza las acciones personales que le competan"."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 243.- **Disolución de la asociación de trabajadores.-** En caso de disolución de la asociación de trabajadores parte de un contrato colectivo, los asociados continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.
Art. 244.- Preeminencia del contrato colectivo.- Las condiciones del contrato colectivo se entenderán incorporadas a los contratos individuales celebrados entre el empleador o los empleadores y los trabajadores que intervienen en el colectivo. Por consiguiente, si las estipulaciones de dichos contratos individuales contravinieren las bases fijadas en el colectivo, regirán estas últimas, cualesquiera que fueren las condiciones convenidas en los individuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 244.-

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 412, 6-IV-1990)
"Resuelve: Que el contrato colectivo de trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al régimen del Código de Trabajo, aunque no estuvieren afiliados a la asociación de trabajadores que lo suscribió.

Esta resolución, adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria, mientras la ley no disponga lo contrario."

Jurisprudencia:
- 3-VII-1972 (G.J. S. XI No. 15, p. 239)
"Según las estipulaciones del contrato colectivo, éste ?ampara a los trabajadores que a la fecha de la suscripción del mismo estuvieren considerados dentro del Escalafón... y a los que en estas condiciones ingresaren con posterioridad, exceptuándose los funcionarios o trabajadores que están fuera de los... Escalafones y aquellos trabajadores o contratados que estén fuera de la planta del personal y que no constaren en el

Escalafón` (cláusula decimoséptima). De este modo, dos categorías de trabajadores quedan excluidos de la protección contractual: la de aquellos que como funcionarios, esto es, por ejercer funciones directivas dentro de la Institución, como sería el caso de los Gerentes, no se hallan incluidos en el escalafón, o sea, dentro del personal ordinario de planta, y la de aquellos que como contratados ocasional o extraordinariamente, por lo mismo tampoco forman parte del personal permanente que es el que constituye el Escalafón."

- 31-VII-1974 (G.J. S. XII, No. 7, p. 1434)
"En la práctica del contrato colectivo en el Ecuador, se viene acostumbrando su limitación a sólo los trabajadores de una empresa, con criterio de universalidad. Esto es que se lo celebra en favor de todos los trabajadores de la empresa, cualquiera fuera la rama de trabajo. Por lo mismo, cuando en el contrato colectivo se incluye a obreros y empleados, sin discrimen a la rama de actividad, debe entenderse que tiene vigencia respecto de todos, sin que valga la exclusión individual que se haga de uno o de varios de tales obreros o empleados, y conforme al cual también entran a beneficiarse los nuevos que ingresaren al servicio con posterioridad a la celebración pero dentro de su vigencia."

- 13-XII-1978 (G.J. S. XIII, No. 4, p. 741)
"El contrato colectivo de trabajo suscrito entre la empresa de Cines... y el Comité de Empresa de dicho organismo, en su artículo vigésimo tercero condiciona a las partes para el caso de resolver `quejas y reclamos que por relaciones de trabajo se suscitaren en la Empresa? a que previamente a ser planteadas ante las autoridades del trabajo, deben presentarse por escrito, entre las partes, para su resolución. Solamente en el caso de que el reclamo no fuere resuelto en el plazo de quince días o las partes no se pusieren de acuerdo, entonces el convenio permite acudir a las autoridades laborales para solventar `quejas y reclamos que por relaciones de trabajo se suscitaren en la Empresa?. Este precepto del pacto colectivo no lo ha cumplido el patrono."

- 8-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1656)
"En cuanto a la alegación, de que el actor no está amparado por el Contrato Colectivo de Trabajo antes señalado, débense tener en cuenta los razonamientos expresados en los Considerandos anteriores de este fallo, de los que se infiere que el accionante fue un empleado privado no ocasional. Por tanto, hay que aplicar lo estatuido en los Arts. 22 (23) y 239 (244) del C. del Trabajo, con respecto a la suerte que corren los contratos individuales cuando se han celebrado contratos colectivos, los mismos que se imponen en su vigencia por el claro tenor del Art. 239 (244). Además, los contratos colectivos amparan a todos los trabajadores de una Empresa, a excepción de quienes indica el Art. 242 (247), del mismo Código."

- 29-II-1988 (G.J. S. XV, No. 2, pp. 317-8)
"No hace el Contrato Colectivo distinción entre `Gerentes? y no los asimila a los representantes o a quienes tengan poder o en el futuro lo recibiere, por cuanto para éstos expresamente consta la excepción. Al encontrarse exceptuados los Gerentes, aunque no fueren representantes o apoderados, del amparo del Contrato Colectivo, y siendo Gerente de Crédito el actor a la fecha de resolución del Visto Bueno, es incontrastable deducir la improcedencia de su pretensión para que se indemnice conforme aquella convención colectiva. Trátase, en el caso, de aquellas cláusulas accidentales de un

contrato que no son ni de su esencia ni de su naturaleza; y que consignadas expresamente como deben serlo, adquieren eficacia".

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 246.-

Código de Trabajo:
Art. 40.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 247.-

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 412, 6-IV-1990)
"Resuelve: Que el Art. 242 (247) del Código del Trabajo no es aplicable a los empleados con nivel directivo o administrativo de las entidades privadas con finalidad social o pública.

Esta resolución adoptada por unanimidad, será generalmente obligatoria, mientras la ley no disponga lo contrario".

Fallos de Casación:
- 26-III-1997 (Expediente No. 201-96, Segunda Sala, R.O. 85, 12-VI-1997)

"...SEGUNDO.- Como al tiempo en que terminó la relación de trabajo el actor era Gerente Administrativo del Banco demandado, el recurrente cuestiona que haya estado amparado por el Contrato Colectivo, cuyo artículo 2 determina que no están protegidos por las disposiciones contractuales quienes desempeñan funciones de ?administración y dirección del Banco?, de acuerdo con el artículo 35 (36) del Código del Trabajo. Al respecto debe tenerse en cuenta que: a) El alcance de las cláusulas de exclusión en un contrato colectivo está limitado por normas expresas, contenidas tanto en los artículos 226 (220) y 252 (257) del Código del Trabajo, que reconocen el principio de la universalidad, como en las resoluciones de obligatoriedad general expedidas por la Corte Suprema el 8 y 28 de marzo de 1990 (R.O. 412 de 6 de abril de 1990). La primera de estas Resoluciones prescribe que la no pertenencia del trabajador a la asociación laboral contratante, no puede tenerse como fundamento para excluirlo de los beneficios y de la protección contractual; y en virtud de la segunda, se declara que el Art. 242 (247) del Código del Trabajo no es aplicable a las instituciones privadas ?con finalidad social o pública?. Adviértese que esta última Resolución delimita a su vez el alcance de una norma prohibitiva del Código del Trabajo, en cuya virtud los contratos colectivos no podían amparar a los empleados directivos de las instituciones del sector público, en concordancia con la norma constitucional que les excluía del amparo de la legislación laboral. Con tal presupuesto, la Corte Suprema declaró que la prohibición no alcanzaba a los ejecutivos de las instituciones de derecho privado, aunque éstas persiguieran una finalidad social, de manera que si nada dice el contrato, tales directivos quedarían protegidos por la contratación colectiva. El problema que ahora se afronta es distinto: se trata de examinar si tienen fuerza imperativa las cláusulas de un contrato colectivo que excluyen de sus beneficios y protección a quienes en el régimen interno de la empresa representan al empleador; b) Según el Art. 305 (308) del Código del Trabajo, los administradores de las sociedades mercantiles y quienes cumplen funciones de mando y dirección en la empresa, están sujetos a la legislación laboral a menos que tengan poder general para representar al empleador. Como la tendencia a la especialización que caracteriza a la empresa moderna ha hecho que las funciones llamadas ejecutivas se distribuyan también entre especialistas para cada rama, es cada vez más frecuente que en el régimen interno de la empresa existan empleados que, aunque vinculados jurídicamente por un contrato laboral, realicen actividades que por su naturaleza conllevan facultades de mando y dirección, al punto que frente a los demás trabajadores en cierto modo encaman o personifican al empleador. La doctrina admite que a estos empleados se les someta a normas de excepción y la jurisprudencia ha reconocido la peculiaridad de su situación al determinar, por ejemplo, que no tienen derecho a reclamar compensación en caso de duración mayor de su jornada de labor y que están obligados a un nivel de cuidado o diligencia especial en el desempeño de sus tareas, haciéndose solidariamente responsables con el empleador por el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Ante este evidente conflicto de intereses, algunas legislaciones someten a los ejecutivos y funcionarios de confianza a normas especiales, de manera que la protección característica del Derecho Laboral se ajuste a las peculiaridades propias de sus funciones. Con igual fundamento, en varias sentencias la Corte Suprema ha reconocido fuerza imperativa a las cláusulas de excepción fundadas en el desempeño de tareas de confianza y dirección, cuando la cláusula contractual, enumerando uno a uno los cargos, determina quiénes, por ser representantes del empleador en el régimen interno, no se entiende comprendidos entre los trabajadores amparados por la contratación colectiva, sin que por consiguiente sea posible extender indebidamente el alcance de la exclusión; c) No es este el caso del contrato colectivo que regula las relaciones entre el Banco demandado y sus trabajadores, porque la cláusula de

exclusión, en lugar de enumerar los cargos o funciones que se consideran excluidos, hace simplemente una remisión al Art. 35 (36) del Código del Trabajo de manera tan genérica que su alcance queda sujeto a la interpretación que el empleador quiera darle para cada caso, lo que sin duda contraviene el principio de universalidad recogido por los artículos 226 (220) y 252 (257) del Código del Trabajo. Adicionalmente, desde el punto de vista procesal esta ambigüedad contractual hacía necesario que, para saber si el actor estaba en uno de los casos del artículo 35 (36) del Código del Trabajo, se examinen las funciones que efectivamente cumplía cuando terminó su contrato, ya que la simple denominación del cargo no constituye elemento suficiente para establecer en juicio la naturaleza de las tareas desempeñadas, en especial si el actor, como ocurre en este caso, al aceptar el cargo solicitó que se especificaran sus funciones y las atribuciones que su nombramiento conllevaba, lo cual demuestra que no se trataba de un cargo con atribuciones claramente predefinidas. La carga de la prueba sobre la naturaleza de las labores del actor correspondía a los demandados, tanto más cuanto que ellos la invocaron expresamente al proponer excepciones. No existe prueba al respecto en el proceso, de manera que cuando la sentencia reconoció al actor la protección del contrato colectivo, no infringió norma legal alguna.".

- 17-VII-2000 (Res. 200-2000, Tercera Sala, R.O. 157-S, 6-IX-2000)
"2.- Lo esencial de la litis a dilucidarse en esta resolución se refiere a la aplicación de los beneficios del contrato colectivo que regía en la sociedad demandada, que a criterio de quienes la representan, no era aplicable al demandante, en virtud de una cláusula de exclusión contenida en el Art. 3 del mismo pacto colectivo; 3.- En el Registro Oficial No. 412 del 6 de abril de 1 990, se encuentra publicada la resolución del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, que tiene carácter de obligatoria, en virtud de la cual se estima que el Contrato Colectivo de Trabajo ampara a todos los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, aun cuando no estuvieren afiliados a la organización sindical que suscribió el contrato. Esta resolución tiene como base de sustentación, el criterio de que el contrato colectivo es un contrato de empresa, por lo que una cláusula contractual excluyente de trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo, carece de valor puesto que su aceptación equivaldría a admitir que es posible en materia laboral un pacto que contemple condiciones inferiores a las mínimas que consagra la ley; 4.- Dice el Art. 253 (247) del Código del Trabajo, que los contratos colectivos de trabajo no amparan a los representantes y funcionarios con nivel directivo o administrativo de las entidades con finalidad social o pública. Esta disposición no es aplicable al accionante, en razón de que la sociedad demandada es una compañía anónima que desarrolla su actividad bajo el régimen del derecho privado. Al tenor de la resolución del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, publicada en el Registro Oficial No. 412 del 6 de abril de 1990, el Art. 242 (actual 253 (247)) del Código del Trabajo, no es aplicable a los empleados con un nivel directivo o administrativo de las entidades privadas; ..."

- 24-VI-1994 (Expediente No. 73-94, R.O. 493, 28-VII-1994)
"...CUARTO.- ... este Tribunal de Casación aprecia que en el fallo impugnado no hay infracción de norma de derecho alguna, puesto que, la E. E. pertenece al sector privado, no es aplicable para los empleados con nivel directivo o administrativo en las entidades privadas con finalidad social y pública el Art. 242 (247) del Código del Trabajo, incluso así lo ha ordenado la Corte Suprema en Resolución publicada en Registro Oficial de 6 de abril de 1990; por consiguiente, el actor no obstante haber sido Jefe de Auditoría está amparado por el contrato colectivo. De lo dicho se sigue que la indemnización que manda pagar el Tribunal de Instancia fundado en el contrato colectivo es pertinente y legal. ..."

- 26-I-1995 (Expediente No. 407-94, R.O. 639, 22-II-1995)
"... b) Resulta totalmente extraña e incomprensible la alegación que formula el representante legal de EMETEL cuando invoca en la fundamentación de su recurso que se ha quebrantado por parte de la Corte de Instancia la resolución del Pleno de la Corte Suprema de Justicia de 24 de marzo de 1990 publicada en el Registro Oficial No. 412 de 6 de abril del mismo año. Es preciso señalar que la mencionada resolución se refiere textualmente a que `el Art. 242 (247) del Código del Trabajo no es aplicable a los empleados con nivel directivo o administrativo de las entidades privadas con finalidad social o pública?. Al respecto es oportuno señalar, por una parte que el ahora accionante no ha sido empleado con nivel directivo o administrativo del extinguido IETEL ahora EMETEL, sino, simplemente un supervisor de centrales telefónicas. Así lo dice y reconoce expresamente la entidad accionada cuando interpone la petición de Visto Bueno contra aquél a la que estimó tener derecho. Por otra parte, resulta curioso y contradictorio que la parte demandada reconozca y proclame la calidad de trabajador de L. M. cuando propone contra él la solicitud de Visto Bueno y más aún alegue que ha dado cumplimiento a lo preceptuado para tal fin en el contrato colectivo de trabajo y luego, cuando la sentencia de última instancia le es adversa a sus intereses pretenda extraer de la esfera laboral a quien insístase en decirlo anteriormente y de manera reiterada lo ha considerado su trabajador. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. (...).- (Agregado por el Art. 22 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017).- La negociación y contratación colectiva en el sector público prevista en el presente Título, se aplica únicamente respecto de quienes con anterioridad a la fecha de la publicación de las enmiendas constitucionales en el Suplemento del Registro Oficial No. 653 de 21 de diciembre de 2015, tenían la calidad de trabajadores en el sector público, siempre y cuando no hubieren cambiado con posterioridad su régimen.

Capítulo II
DE LA REVISIÓN, DE LA TERMINACIÓN Y DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO

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

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

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

Si durante los mencionados sesenta días las partes no se pusieren de acuerdo sobre las modificaciones, se someterá el asunto a conocimiento y resolución de la Dirección

Regional del Trabajo. Hasta que se resuelva lo conveniente, quedará en vigor el contrato cuya revisión se pida.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 248.-

Concordancia:
Instructivo para la tramitación de contratos colectivos y actas transaccionales de trabajo

Absolución de Consulta:
(Dirección General del Trabajo, Consulta 1094/92)
"El contrato Colectivo de Trabajo es uno solo. Se utiliza por costumbre ponerles un ordinal, para demostrar las veces que ha sido modificado. ... Los artículos innumerados agregados al Art. 230 (222) del Código del Trabajo, ..., regulan tanto la discusión del Contrato Colectivo de Trabajo a celebrarse por primera vez, como sus modificaciones cada dos años o al terminar el plazo estipulado. Normas que, por ser posteriores a la fecha de vigencia del Art. 243 (237) del cuerpo legal invocado, deben ser observadas preferentemente."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 250.-

Código de Trabajo:

Art. 169.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Capítulo III
DEL CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO

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

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

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

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

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

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

Art. 257.- **Aplicación del contrato.-** El contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier estipulación en contrario, contenida en los contratos individuales o

colectivos que la empresa tenga celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones sean más favorables al trabajador.
Art. 258.- **Fijación del plazo de vigencia.-** El Presidente de la República fijará el plazo de vigencia del contrato obligatorio, que no excederá de dos años. El plazo así señalado se entenderá prorrogado por igual tiempo si antes de tres meses de su expiración, la mayoría de empleadores o trabajadores, computada según el artículo 252, no expresare su voluntad de dar por terminado el contrato.
Art. 259.- **Revisión del contrato.-** Dentro del plazo de tres meses señalados en el artículo anterior y en cualquier tiempo, siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se podrá proceder a la revisión del contrato obligatorio, a solicitud de empleadores y trabajadores que representen las dos terceras partes a las que se refiere el artículo 252 de este Código.
Art. 260.- **Fin del contrato colectivo obligatorio.-** La falta de nuevo acuerdo de esa mayoría pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los empleadores y trabajadores para concertar, en cada empresa, las nuevas condiciones de trabajo.
Art. 261.- **Acción de daños y perjuicios.-** La falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo obligatorio da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercerse tanto por las asociaciones como por los trabajadores y empleadores contra las asociaciones parte en el contrato, contra miembros de éstas y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

Título III
DE LAS MODALIDADES DEL TRABAJO

Capítulo I
DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Art. 262.- **Modalidades del servicio doméstico.-** (Reformado por el Art. 19 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Servicio doméstico es el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y sólo se propone aprovechar, en su morada, de los servicios continuos del trabajador, para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del empleador o fuera de ella.

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

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

La edad mínima para el trabajo doméstico será de quince años.

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 262.-

Código de la Niñez y Adolescenciar:
Art. 91.-

Jurisprudencia:
- 23-IV-1974 (G.J. S. XII, No. 5, p. 962)
"La relación laboral de la actora con sus abuelos paternos, ya fallecidos, la niegan los herederos, hijos de tales abuelos, que han comparecido a juicio. Aun los testimonios que ha pretendido presentar la actora en abono a su afirmación, demuestran que ella fue recibida por sus abuelos paternos en su casa habitación, en observancia a la norma así legal como moral que postula al Art. 367 (349) del Código Civil en favor de los descendientes y que por el Art. 369 los alimentos son además congruos, esto es, comprendiendo cuanto ha menester la alimentaria para subvenir la satisfacción de necesidades de subsistencia, habitación, vestuario y asistencia médica."

- 29-VIII-1975 (G.J. S. XII, No. 9, p. 1876)
"La afirmación que hace la demandante de que era tratada por la difunta como "una amiga" implica un reconocimiento de que no estuvo considerada jamás como una trabajadora doméstica y que, por consiguiente, no existía relación de dependencia entre las dos porque la amistad de dos personas significa igualdad de nivel sin subordinación de la una con respecto a la otra. Esto explica también la razón por la cual jamás reclamó estipendio alguno por los servicios que dice haber prestado, pues.. sin esfuerzo se establece de todo lo actuado en autos que ésta y la actora llevaban una vida familiar de mutua cooperación y apoyo."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 263.-

Jurisprudencia:
- 21-I-1971 (G.J. S. XI, No. 10, p. 1461)
"El Art. 212 (268) del Código del Trabajo determina lo que es el servicio doméstico. La actora no servía para una familia. De la confesión del demandado, se desprende que lo hacía en el Convento de la ... y en el internado de la misma Institución. Este hecho, de conformidad con lo que dispone el Art. 213 (263) del Código del Trabajo, en su inciso

2o., hace que se concluya que la actora era una trabajadora privada como además consta del carnet presentado."

- 17-II-1978 (G.J. S. XIII, No. 2, p. 320)
"No son domésticos sino trabajadores sometidos a las leyes laborales los que prestan sus servicios en hoteles, bares, fondas, posadas, hospitales o establecimientos análogos, y por lo tanto, se debe calificar a la demandante como trabajadora, dada la amplia generalidad de la expresión "establecimientos análogos", que permite asimilar a la Cruz Roja a las instituciones que señala la disposición legal precitada."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 264.- (Derogado por el Art. 38 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 10-IV-2015).

Art. 265.- **Modalidad contractual.-** (Sustituido por el Art. 39 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Una vez vencido el período de prueba, se convierte en un contrato por tiempo indefinido. En caso de despido intempestivo, para el cómputo de la indemnización, se tomará en cuenta la remuneración que perciba la persona trabajadora.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 265.-

Código del Trabajo:
Art. 14.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 266.- (Derogado por el Art. 40 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).-
Art. 267.- **Caso del fallecimiento del empleador.-** Si falleciere el empleador se entenderá subsistir el contrato con los herederos. Estos no podrán hacerlo cesar sino en los casos que lo hubiere pedido el difunto.
Art. 268.- Alimentación, albergue y educación del doméstico.- (Reformado por el Art. 20 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Aparte de la remuneración que se fije, es obligación del empleador proporcionar al doméstico alimentación y albergue, a menos de pacto en contrario, y además dentro de sus posibilidades y de la limitación que impone el servicio, propender de la mejor manera posible a su educación. Si es adolescente que ha cumplido quince años, el empleador está obligado a no perturbar o impedir el ejercicio del derecho a la educación básica, alimentación, salud, recreación y descanso.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 268.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 26.-

Art.- 46.-

Código de la Niñez y Adolescenciar:
Art. 91.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. … .- (Agregado por el Art. 6 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012).- A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadarias y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.
Art. 269.- (Derogado por el Art. 5 de la Ley s/n, R.O. 797-2S, 26-IX-2012).
Art. 270.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 270.-

Jurisprudencia:
- 27-VIII-1971 (G.J. S. XI, No. 12, p. 1742)
"Ciertamente que el Art. 245 (270) del Código del Trabajo, contiene un precepto específico en favor del doméstico que quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al patrono, consistente en que éste no podrá despedirlo y lo conservará suministrándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley; extendiendo esta obligación a los herederos del patrono; pero tal disposición no excluye y más bien mantiene intacto el derecho de todo trabajador, incluyendo al doméstico para gozar del beneficio del fondo de reserva o trabajo capitalizado. La jubilación a que se refiere el mencionado Art., se refiere al caso de incapacitación para el trabajo por largo servicio, pero no excluye ni desconoce el derecho de los trabajadores que, por 25 años o más hubieren prestado sus servicios, continuada o interrumpidamente, a ser jubilados por sus patronos."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo II
DEL TRABAJO A DOMICILIO

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 271.-

Jurisprudencia:
- 23-V-1963 (G.J. S. X, No. 2, p. 2032)
"La característica fundamental del trabajo a domicilio, tan generalizado en nuestro país, es de que el obrero trabaja por cuenta ajena en su propio lugar de habitación; y, está demostrado por medio de la inspección realizada que A. tenía taller y herramientas donde ejecutaba los trabajos para la demandada. Que la circunstancia de que A. hubiese estado desempeñando el cargo de Alguacil... siendo un trabajador al servicio del Estado, no quita el derecho para ejecutar servicios a favor de particulares como maestro orfebre, sin que exista incompatibilidad en una función pública como es la de Alguacil y la del trabajo en su propio domicilio."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

Art. 275.- **Registro de trabajadores.-** (Reformado por el Art. 41 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El dueño, director o gerente de un establecimiento comercial o industrial que proporcione trabajo para que sea realizado en la habitación o residencia del trabajador, estará obligado a llevar un registro en el que anotará el nombre y apellido de los trabajadores, su domicilio, la calidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que han de percibir.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 276.- **Libreta de trabajo.-** Es obligación del empleador entregar al trabajador, el momento que reciba las cosas para el trabajo, una libreta en que conste el género y calidad de la obra, la fecha de entrega, el plazo para la confección, el precio estipulado y el valor de las cosas entregadas.

Devuelta la obra confeccionada, se anotará en la libreta la fecha en que se realice la devolución y el precio pagado.

Deberán anotarse con claridad las condiciones de pago para el caso de que las cosas entregadas se pierdan o deterioren y expresarse el nombre del fiador, si lo hubiere, y su domicilio.

Art. 277.- (Derogado por el Art. 42 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).-

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

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales..

- De acuerdo con el Art. 2 del Acuerdo MDT-2019-070 (R.O. 462, 5-IV-2019), se establece que: "Conforme al artículo 8 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, se determina como salario digno para el año 2018, el valor de USD 444.62 (cuatrocientos cuarenta y cuatro dólares de los Estados Unidos de América con 62/100)".

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

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

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

1. La naturaleza del trabajo;

2. El precio corriente en plaza del artículo confeccionado;

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

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 280.-

Código del Trabajo:
Art. 126.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

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

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

1.- (Reformado por el Art. 43 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Comprobar; que los trabajadores tengan la libreta a la que se refiere el artículo 276 de este Código, y que los empleadores lleven debidamente el registro de trabajadores a domicilio;

2.- Cerciorarse de que en los respectivos locales se halle fijada, en sitio visible, la tarifa de salarios, y de que los pagos se efectúen conforme a lo que en ella se encuentra establecido; y,

3.- Practicar inspecciones periódicas a los locales en donde se realice el trabajo a domicilio cuando aparezca que laboran juntos más de cinco obreros.

Podrán también inspeccionar los talleres cuando recibieren denuncia de que el trabajo que en ellos se realiza, es peligroso o insalubre.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 283.-

Código del Trabajo:
Art. 276.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Capítulo III
DE LOS ARTESANOS

Art. 285.- **A quiénes se considera artesanos.-** (Reformado por el Art. 44 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Las disposiciones de este capítulo comprenden a maestros de taller, operarios, aprendices y artesanos autónomos, sin perjuicio de lo que con respecto de los aprendices se prescribe en el Capítulo VIII, del Título I.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 285.-

Ley de Defensa del Artesano:
Art. 1.-
Art. 2.-
Art. 3.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 1.-

Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano:
Art. 2.-
Art. 3.-
Art. 8.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. Ser mayor de dieciocho años y tener título profesional conferido legalmente;

2. Abrir, bajo dirección y responsabilidad personal, un taller y ponerlo al servicio del público; y,

3. Estar inscrito en la Dirección Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 286.-

Ley de Defensa del Artesano:
Art. 2.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 2.-

Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano:
Art. 4.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 287.-

Ley de Defensa del Artesano:
Art. 2.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 2.-

Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano:
Art. 7.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 288.-

Ley de Defensa del Artesano:
Art. 2, lit. d.-
Art. 15, inc. 2.-

Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano:
Art. 5.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 289.- **Contratista.-** La persona que encarga la ejecución de una obra a un artesano, se denomina contratista.
Art. 290.- Facultades de artesanos y aprendices.- Los maestros debidamente titulados y los artesanos autónomos podrán ejercer el artesanado y mantener sus talleres. Los aprendices u operarios podrán formar parte de las cooperativas de producción y consumo que organice la Junta Nacional de Defensa del Artesano.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 290.-

Ley de Defensa del Artesano:
Art. 2.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 26.-

Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano:
Art. 6.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 291.- **Obligaciones de los artesanos autónomos.-** Los artesanos autónomos para ejercer sus actividades profesionales, deberán cumplir el requisito puntualizado en el numeral 3 del artículo 286 de este Código.
Art. 292.- Título de maestro de taller.- El título de maestro de taller puede obtenerse en los establecimientos técnicos oficiales y en los autorizados por la ley, o ante el tribunal designado conforme al reglamento pertinente que dicte la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de acuerdo con los Ministerios de Educación y Cultura, y de Trabajo y Empleo.

Decláranse válidos los títulos de maestro de taller conferidos tanto por la Junta de Defensa

del Artesano, como por los tribunales presididos por el Juez del Trabajo, con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

Nota:
Según la actual estructura ministerial contemplada en el Art. 16 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva el Ministerio de Educación y el Ministerio de Cultura son Secretarías de Estado independientes entre sí.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 292.-

Ley de Defensa del Artesano:
Disposición Transitoria Primera.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 7.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 293.- **Maestro de taller es empleador.-** El maestro de taller es empleador respecto de sus operarios y aprendices, con las limitaciones determinadas en la Ley de Defensa del Artesano.
Art. 294.- Repútase contrato de trabajo.- Para los fines concernientes a la jurisdicción y procedimiento, repútase contrato de trabajo aquel por el cual un artesano se compromete a ejecutar una obra cierta, sea que el artesano ponga los materiales o los suministre total o parcialmente el contratista.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 294.-

Código Civil:
Art. 1930.-

Jurisprudencia:
- 26-V-1980 (G.J. S. XIII, No. 9, p. 1869)
"El contrato de reparación del guardafango y colocación del parabrisas que genera la pretensión de entrega del vehículo debidamente arreglado, conforme prevé el Art. 291 (294) del Código del Trabajo, para los fines concernientes a la jurisdicción y procedimiento, reputaríase contrato laboral, y, obviamente de competencia del juez especial que es el de Trabajo. Mas, la otra pretensión de entrega del automotor en perfectas condiciones o el pago del valor del mismo, deriva del hecho de haberlo usado

el demandado, sin autorización del actor y producido daños graves en el motor, según se afirma, es foránea al ámbito de competencia del Juez del Trabajo, requiriendo necesariamente diversa sustanciación."

- 29-IV-1987 (G.J. S. XIV, No. 15, pp. 3550-1)
"La acción planteada es procedente en cuanto al juzgado al que se recurrió. Mas no lo es en cuanto a las reclamaciones que el artesano sugiere o plantea imprecisamente y, eso más, como si fuera un trabajador en general, y que nacen de la relación laboral estricto sensu, es decir con dependencia, como son sueldo mínimo legal, afiliación al seguro social, decimotercero, decimocuarto y decimoquinto sueldos, vacaciones, horas suplementarias y jornadas extraordinarias, participación en utilidades, compensaciones, bonificaciones y subsidios, amén de fondos de reserva. El artesano independiente, como es el de la especie, no tiene derecho para reclamar al contratista de obra cierta ninguna de estas prestaciones porque pugna con la naturaleza de la modalidad de trabajo."

Fallo de Casación:
- 16-VI-2004 (Res. 209-2003, Segunda Sala, R.O. 501, 11-I-2005)
TERCERO.- En verdad la accionante no hace mención alguna a la norma del Art. 300 (294) del Código del Trabajo, que trata sobre la jurisdicción y procedimiento en los contratos de trabajo de los artesanos y no es precedente que el juzgador, por su cuenta, tipifique las características del contrato laboral, como lo ha hecho la Sala de alzada; pues el demandante para tener la calidad de artesano debe cumplir con los requisitos que manda el Art. 291 (285) del código de la materia.

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

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

Del producto de la venta se pagará al artesano el precio estipulado deducidos los anticipos,

más una indemnización del uno por ciento sobre el precio de la obra, por cada día de retardo en el pago.

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

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

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

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

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

5. Para la subasta de la obra, el juez nombrará a un perito que la avalúe, dará aviso por la prensa señalando el día de la subasta y procederá a la venta sin otra sustanciación, aceptando posturas desde la mitad del avalúo. No se aceptarán posturas a plazo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 302.-

Ley de Defensa del Artesano:
Art. 16.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 25.-

Absolución de Consulta:
(Dirección General del Trabajo, Oficio No. DGT-239, 10-III-1995)
"... II.- En lo relativo a los operarios y aprendices de artesanía, a pesar de que se hallan exentos de recibir el pago de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, así como también de la bonificación complementaria, en cambio sí tienen derecho a percibir la decimoquinta y la decimosexta remuneración así como la compensación por el incremento del costo de vida, puesto que las leyes que crearon estas remuneraciones y compensaciones no los excluyen..."

Nota:
La Ley para la Transformación Económica del Ecuador en su Art. 94 establece la unificación salarial, incorporando a la remuneración mensual el décimo quinto sueldo mensualizado y el décimo sexto sueldo. El mismo artículo 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". Estos componentes durante el año 2000 se seguirán pagando por separado, y a partir del 2001 se iniciará su incorporación paulatina a la remuneración hasta terminar el proceso en el año 2005.

Fallos de casación:
- 25-V-1995 (Expediente No. 496-94, R.O. 754-S, 7-VIII-1995)
"CUARTO.- En el considerando séptimo se estima que por tener el demandado la calidad de Artesano calificado, no procede lo reclamado en los numerales 8, 9, 11 y 12 de la demanda. Sobre esto se debe considerar que lo reclamado en el numeral 8, que textualmente dice: `Valores de bonificación salarial?, no debió ser aceptado por cuanto este beneficio no se encuentra contemplado en ninguna Ley. En lo referente al

Decimoquinto y Decimosexto sueldos reclamados en el numeral 12, sí son procedentes por cuanto los operarios de artesanos no están excluidos de estos beneficios, como sí lo están, por disposición expresa de la Ley, de percibir utilidades, decimotercera, decimocuarta remuneración y bonificación complementaria (Arts. 101 y 118 [115] del Código del Trabajo)."

- 18-III-1998 (Res. 145-97, Segunda Sala, R.O. 329, 1-VI-1998)
"b) El Art. 299 del Código del Trabajo, actual 308 (302), determina que los Artesanos Calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código, y señala que sí están sometidos, con respecto a sus operarios a las disposiciones, sobre salario mínimo, indemnizaciones por despido intempestivo, regulaciones referentes a la jornada máxima y vacaciones anuales. En la especie, no se ha probado el despido intempestivo. Tampoco se ha probado el pago o la concesión de vacaciones anuales, ni la compensación por el incremento al costo de vida, por lo que, el Tribunal de Alzada, obró adecuadamente al respecto, al expedir el fallo. c) Probada como se halla (...), la calificación efectuada por la Junta Nacional de Defensa del Artesano, de N.O., y además, reconocida como ha sido por la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia de Babahoyo, esa calificación, dicho Tribunal debió obrar en consecuencia con el amparo especial determinado por la Ley a los artesanos y, sin embargo, se encuentra falta de sindéresis, al disponer en sentencia que se pague la bonificación complementaria, expresamente excluida por el Art. 118 (116) del Código Laboral como obligación de los artesanos. Igual error se encuentra en el fallo respecto de la disposición dada para que se paguen los fondos de reserva y sus intereses, pues, debió tenerse en cuenta el contenido de los Arts. 16 de la Ley de Defensa del Artesano, 88 del Reglamento General a la indicada ley, en relación con el Art. 299 antes mencionado, actual 308 (302). Por lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se casa parcialmente la sentencia de segunda instancia, expedida por la Segunda Sala de la Corte Superior de Justicia de Babahoyo, determinándose la improcedencia del pago dispuesto de la Bonificación Complementaria y de los Fondos de Reserva, así como de sus intereses. ..."

- 13-XI-2003 (Res. No. 275-2001, Tercera Sala, R.O. 299, 24-III-2004)
"B) El inciso 1o. del Art. 308 (302) del Código del Trabajo determina: ?Los artesanos calificados por la Junta Nacional de Defensa del Artesano no están sujetos a las obligaciones impuestas a los empleadores por este Código?. El Art. 310 (304) ibídem, expresa: ?Los artesanos que pertenezcan a organizaciones clasistas o interprofesionales con personería jurídica gozarán de la exención a la que se refiere el inciso 1o. del artículo 308 (302)?. El Art. 47 del Reglamento General de la Ley de Defensa del Artesano, estipula: ?El carné profesional artesanal tendrá una duración de tres años, al igual que la calificación o recalificación artesanal. Finalmente, el literal e) del Art. 8 del citado reglamento, establece: ?Que el taller se encuentre calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano?; C) En el presente caso, los artículos mencionados parten del presupuesto de una calificación previa de la Junta Nacional de Defensa del Artesano para liberar a quienes lo merezcan de las obligaciones impuestas a los empleadores en general. En consecuencia, el demandado no ha justificado en autos ser artesano calificado, y por lo mismo, no puede acogerse a ese derecho, ya que se puede ser afiliado al Ministerio de Industria, Comercio e Integración en el Litoral (...) y no estar calificado por la Junta Nacional de Defensa del Artesano como lo exige el citado Art. 308 (302) del Código del Trabajo. Por consiguiente, al recurrente tiene que considerárselo como empleador común, sujeto a las obligaciones impuestas a los

empleadores; y, D) Por lo explicado anteriormente, se destruyen las demás alegaciones de violación a las normas de derecho que el recurrente cita en su escrito contentivo del recurso de casación, así como a cualquier otra, pues al encontrarse las partes contendientes dentro de una relación laboral, toca al demandado justificar que ha cumplido con todas las obligaciones derivadas de su condición de empleador, en relación con los beneficios que correspondían al actor G. P."

Jurisprudencia:
- 11-XII-1973 (G.J. S. XII, No. 4, p. 848)
"Tales leyes protectoras se refieren a la actividad artesanal propiamente dicha, mas no a otra modalidad de trabajo que pudiera utilizar un artesano, como, a manera de ejemplo, de un chofer, de un doméstico, de un escribiente, de un contador y, circunscribiéndonos al presente juicio, un mensajero, que, legal y estrictamente conceptuado, nada tiene que ver con la actividad artesanal."

- 13-XII-1989 (Prontuario 2, p. 189)
"... 2.- Importa clarificar si son o no aplicables las disposiciones excluyentes de responsabilidad patronal que la Ley determina en los casos de relación entre artesanos y sus operarios, para lo cual se observa: a) De la demanda y su contestación..., no se infiere que constituya materia de la litis la calidad de artesano de ninguno de los demandados, pues éstos fincan su defensa en el hecho de que la actora habría prestado servicios personales como empleada doméstica y de manera ocasional; ... d) El certificado de la Cámara Artesanal de Tungurahua, de fecha 11 de diciembre de 1986... demuestra que a la fecha de citación de la demanda, la demandada H. estaba tramitando la calificación artesanal; es decir, que a esa fecha no la tenía. Lo expresado en este considerando, lleva a la Sala a la conclusión de que la relación entre actora y demandada en este juicio, no estuvo sujeta a las reglas normativas en vigencia para artesanos en sus relaciones con sus operarios..."

- 29-III-1990 (Prontuario 3, p. 298)
"Por cuanto la empleadora ha demostrado tener la calidad de artesana calificada en la rama de Tejeduría en General, conforme a documentos..., según lo preceptúa el Art. 299 (302) del Código del Trabajo, en armonía con el Art. 5 (16) de la Ley de Defensa del Artesano los operarios no tienen otros derechos en cuanto a reclamos laborales que los expresamente consignados en las citadas normas (salarios mínimos, indemnizaciones por despido, vacaciones y jornada máxima) no ha lugar al reclamo constante en el literal d) de la demanda."

- 6-VII-1990 (Prontuario 3, p. 245)
"Por cuanto el empleador ha demostrado tener la calidad de artesano calificado en la rama de `ebanistería? conforme a documentos..., no está sujeto a las obligaciones impuestas a los empleadores en general de acuerdo al Art. 299 (302) del Código del Trabajo. Sin embargo está obligado con respecto a sus operarios a las disposiciones sobre salarios mínimos determinados para el sector artesanal dentro del régimen salarial dictado para el efecto, así como el pago de las indemnizaciones legales por despido intempestivo, que en la especie no está probado, y vacaciones de conformidad a los Arts. 5 (16) y 6 (17) de la Ley de Defensa del Artesano. Niégase el pago de las remuneraciones reclamadas en los numerales 2-3-4-9 de la demanda, por el razonamiento anterior."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 303.-

Ley de Defensa del Artesano:
Art. 18.-
Art. 19.-

Ley de Fomento Artesanal:
Art. 22.-
Art. 23.-
Art. 24.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 304.- **Exenciones.-** Los artesanos que pertenezcan a organizaciones clasistas o interprofesionales con personería jurídica gozarán de la exención a la que se refiere el inciso primero del artículo 302.
Art. ... .- (Agregado por el Art. 1 de la Ley 2006-60, R.O. 387-S, 30-X-2006).- El Estado Ecuatoriano garantizará la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguros y salubres.

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

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

Capítulo IV
DE LOS EMPLEADOS PRIVADOS

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 305.-

Fallos de casación:
- 21-IV-1994 (Expediente S/N, R.O. 452, 1-VI-1994)
"... El art. 302 (305) de nuestro Código del Trabajo establece que: es empleado privado o particular el que se compromete a prestar a un empleador servicios de carácter intelectual o material, en virtud de un sueldo, participación en beneficios o cualquier forma semejante de retribución siempre que tales servicios no sean ocasionales. La Corte de Instancia ha establecido en su fallo que lo esencial de la relación laboral es la prestación de servicios lícitos y personales, servicios que no lo niega el demandado Ing. W. B.. La dependencia en este caso se concreta al cumplimiento de las atenciones médicas a los empleados de la Empresa L. Q. S.A. incluso bajo un horario y retribución. Los que prestan servicios profesionales a un patrono son empleados privados, tanto más si la prestación es permanente y no ocasional..."

- 10-V-2000 (Res. 19-2000, Tercera Sala, R.O. 107, 27-VI-2000)
"2. Tanto por lo que enseña la doctrina como por lo que puede deducirse del contenido del Art. 311 (305) Código del Trabajo, tiene el carácter de empleado, el trabajador que presta sus servicios o realiza una obra por cuenta de otra persona, en forma predominantemente intelectual, en tanto que se considera obrero a quienes prestan sus servicios de manera preferentemente manual. Al respecto, el profesor Guillermo Cabanellas en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual manifiesta lo que sigue `Diferenciación entre empleados y obreros. La distinción entre empleado y obrero (v.) es aceptada en el lenguaje corriente e incluso en las legislaciones. Se tiene en cuenta la jerarquía social, ya que el empleado suele catalogarse entre la denominada clase media; y el obrero, entre las populares. La remuneración de aquél recibe casi siempre el nombre de sueldo; y la de éste, con mayor frecuencia, la de jornal o salario (V.). En aquel predominan las tareas intelectuales o de oficina, las de trámite, registro, archivo; en los obreros se advierte el mayor esfuerzo muscular o físico, la realización de labores manuales, de limpieza y mera vigilancia, entre otras.?. Pág. 423. Tomo III, Edición Heliasta. 25a. edición 1997; "

- 30-VIII-2000 (Res. 236-2000, Segunda Sala, R.O. 212, 27-XI-2000)
"Hace bien el accionante en citar la norma del artículo 311 (305) del Código del Trabajo, que define lo que es un empleado privado. La sentencia dictada por la Corte Suprema que aparece del expediente, s/n. Publicada en el Registro Oficial No. 452 de 1 de julio de 1994, en donde se transcribe el contenido de la norma legal citada y se concluye ... la dependencia en este caso, se concreta al cumplimiento de las atenciones médicas a los empleados de la empresa L.Q.S.A., incluso bajo un horario y retribución. Los que prestan

servicios profesionales a un patrono son empleados privados, tanto más si la prestación es permanente y no ocasional?. ..."

- 2-XII-2002 (Res. 307-2001, Tercera Sala, R.O. 32, 28-II-2003)
"D) Aún más, por el contenido del Art. 311 (305) del Código del Trabajo, se desprende que el actor fue un empleado privado, ya que éste puede percibir 'sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante de retribución y siempre que tales servicios no sean ocasionales?, lo que aparece en esta causa, que hay prestación de trabajo desde el 1º de enero de 1980 hasta el 2 de diciembre de 1997; que por lo mismo, sus labores han sido permanentes; y el Art. 319 ibídem, habla de los agentes de comercio y otros, como el agente residente que 'son empleados privados, sometidos a disposición de este Código?. ..."

Jurisprudencia:
- 17-VIII-1973 (G.J. S. XII, No. 4, p. 727)
"En el ejercicio personal, no ligado a empresas profesionales, como el médico que tiene su propio consultorio, el abogado que tiene su autónoma oficina, no puede considerarse asalariado cuando ejerce su ministerio, a pedido de otro cualquier interesado, que demanda sus servicios; y no es asalariado, ni su actividad está enmarcada dentro de la Legislación Laboral, por cuanto se desarrolla con los dictados de sus propios conocimientos científicos, en atención a su honra y responsabilidad profesional; es pues, en su ministerio, ajeno a los dictados de la persona que solicita sus servicios y a quien le aconseja, auxilia y dirige en el ámbito de su propia suerte; es más bien el comitente el que se encuentra a merced de un influjo del profesional requerido."

- 26-VI- 1975 (G.J. S. XII, No. 9, p. 1842)
"La posesión de un título, cuando de trabajar se trata, no acredita que los servicios prestados correspondan inequívocamente a aquél; bien puede una persona ostentar la calidad profesional que se quiera y laborar en actividades vinculadas o extrañas a tal profesión."

- 1-III-1977 (G.J. S. XII, No. 14, p. 3058)
"Empleado privado es el que se compromete a prestar a un patrono servicios de carácter intelectual o intelectual y material en virtud de sueldo, participación de beneficios o cualquier forma semejante, siempre que esos servicios no sean ocasionales; de modo que la forma de retribución no altera la esencia del contrato. En el presente caso, el actor fue pagado por sus servicios continuos durante el tiempo que permaneció a órdenes de la demandada en la forma de comisiones de un tanto por ciento sobre las ventas efectuadas."

- 21-III-1990 (G.J. S. XV, No. 8, p. 2251)
"... la controversia radica básicamente en el extremo atinente a la modalidad del trabajo realizado: si servicio doméstico, como sostiene en sus alegatos la demandada, o las labores más bien de empleada privada, según plantea su contraparte. A este respecto la Sala debe forzosamente desechar lo primero, como quiera que la misma demandada, en su confesión... dice... que la trabajadora no fue servidora doméstica, que no se le contrató como tal, que otros en la casa desempeñaron esas labores. Ello basta al esclarecimiento del aspecto esencial en cuestión... No puede menos que aceptar, por tanto, que la trabajadora prestó servicios -de asistencia, ayuda y compañía, a lo que describen la demandada y sus testigos- como empleada privada. Vale precisar, por fin, a propósito de

argumentos expuestos por la demandada, que dicha modalidad laboral, conforme la definición del artículo 302 (305) del Código del Trabajo, no exige, como elemento necesario, que el empleador lo sea en cuanto ejerce actividades lucrativas."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 306.-

Código Civil:
Art. 1947.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 307.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 3.-
Art. 4.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 308.-

Código Civil:
Art. 2020.-
Art. 2021.-
Art. 2022.-

Art. 2023.-
Art. 2024.-
Art. 2025.-
Art. 2026.-
Art. 2033.-

Código de Comercio:
Art. 136, inc. 1.-

Ley de Compañías:
Art. 13.-
Art. 255.-

Fallos de Casación:
- 8-III-1995 (Expediente No. 49-94, R.O. 677, 18-IV-1995)
"... ?... extraídos de los documentos probatorios presentados por las partes, según los cuales se tiene que concluir que la actividad del actor se circunscribía a gestiones internas, de trámite operacional característico de la función de la empresa, por lo que debe ubicársela en la consideración que hace el Art. 305 (308) del Código de Trabajo, inciso 2do., esto es, la de un factor empleado, supeditado en sus actividades al ente patronal... y al directorio, presidente, gerente, etc. que rigen la vida administrativa de la compañía, sin que pueda enervar esta conclusión lógica y verbal el hecho de que se confirió un poder general, ... y que tiene deficiencias legales en su otorgamiento que para eso fue elaborado en principio para elaborar el problema de la extranjería del actor y su falta de carnet ocupacional, pues luego, ... se le extiende el nombramiento de sub-gerente..., lo cual a más de que no aparece en autos que el actor haya hecho uso de ese poder general, resulta inaceptable y contradictorio que con nombramiento de ejecutivo o empleado secundario, invocar el poder generalísimo como argumento para decidir que sólo fue un mandatario que está sujeto a la Ley Civil?..."

- 26-III-1997 (Expediente No. 201-96, Segunda Sala, R.O. 85, 12-VI-1997)
"...SEGUNDO.- Como al tiempo en que terminó la relación de trabajo el actor era Gerente Administrativo del Banco demandado, el recurrente cuestiona que haya estado amparado por el Contrato Colectivo, cuyo artículo 2 determina que no están protegidos por las disposiciones contractuales quienes desempeñan funciones de ?administración y dirección del Banco?, de acuerdo con el artículo 35 (36) del Código del Trabajo. Al respecto debe tenerse en cuenta que: a) El alcance de las cláusulas de exclusión en un

contrato colectivo está limitado por normas expresas, contenidas tanto en los artículos 226 (220) y 252 (257) del Código del Trabajo, que reconocen el principio de la universalidad, como en las resoluciones de obligatoriedad general expedidas por la Corte Suprema el 8 y 28 de marzo de 1990 (R.O. 412 de 6 de abril de 1990). La primera de estas Resoluciones prescribe que la no pertenencia del trabajador a la asociación laboral contratante, no puede tenerse como fundamento para excluirlo de los beneficios y de la protección contractual; y en virtud de la segunda, se declara que el Art. 242 (247) del Código del Trabajo no es aplicable a las instituciones privadas ?con finalidad social o pública?. Adviértese que esta última Resolución delimita a su vez el alcance de una norma prohibitiva del Código del Trabajo, en cuya virtud los contratos colectivos no podían amparar a los empleados directivos de las instituciones del sector público, en concordancia con la norma constitucional que les excluía del amparo de la legislación laboral. Con tal presupuesto, la Corte Suprema declaró que la prohibición no alcanzaba a los ejecutivos de las instituciones de derecho privado, aunque éstas persiguieran una finalidad social, de manera que si nada dice el contrato, tales directivos quedarían protegidos por la contratación colectiva. El problema que ahora se afronta es distinto: se trata de examinar si tienen fuerza imperativa las cláusulas de un contrato colectivo que excluyen de sus beneficios y protección a quienes en el régimen interno de la empresa representan al empleador; b) Según el Art. 305 (308) del Código del Trabajo, los administradores de las sociedades mercantiles y quienes cumplen funciones de mando y dirección en la empresa, están sujetos a la legislación laboral a menos que tengan poder general para representar al empleador. Como la tendencia a la especialización que caracteriza a la empresa moderna ha hecho que las funciones llamadas ejecutivas se distribuyan también entre especialistas para cada rama, es cada vez más frecuente que en el régimen interno de la empresa existan empleados que, aunque vinculados jurídicamente por un contrato laboral, realicen actividades que por su naturaleza conllevan facultades de mando y dirección, al punto que frente a los demás trabajadores en cierto modo encaman o personifican al empleador. La doctrina admite que a estos empleados se les someta a normas de excepción y la jurisprudencia ha reconocido la peculiaridad de su situación al determinar, por ejemplo, que no tienen derecho a reclamar compensación en caso de duración mayor de su jornada de labor y que están obligados a un nivel de cuidado o diligencia especial en el desempeño de sus tareas, haciéndose solidariamente responsables con el empleador por el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Ante este evidente conflicto de intereses, algunas legislaciones someten a los ejecutivos y funcionarios de confianza a normas especiales, de manera que la protección característica del Derecho Laboral se ajuste a las peculiaridades propias de sus funciones. Con igual fundamento, en varias sentencias la Corte Suprema ha reconocido fuerza imperativa a las cláusulas de excepción fundadas en el desempeño de tareas de confianza y dirección, cuando la cláusula contractual, enumerando uno a uno los cargos, determina quiénes, por ser representantes del empleador en el régimen interno, no se entiende comprendidos entre los trabajadores amparados por la contratación colectiva, sin que por consiguiente sea posible extender indebidamente el alcance de la exclusión; c) No es este el caso del contrato colectivo que regula las relaciones entre el Banco demandado y sus trabajadores, porque la cláusula de exclusión, en lugar de enumerar los cargos o funciones que se consideran excluidos, hace simplemente una remisión al Art. 35 (36) del Código del Trabajo de manera tan genérica que su alcance queda sujeto a la interpretación que el empleador quiera darle para cada caso, lo que sin duda contraviene el principio de universalidad recogido por los artículos 226 (220) y 252 (257) del Código del Trabajo. Adicionalmente, desde el punto de vista procesal esta ambigüedad contractual hacía necesario que, para saber si el actor estaba

en uno de los casos del artículo 35 (36) del Código del Trabajo, se examinen las funciones que efectivamente cumplía cuando terminó su contrato, ya que la simple denominación del cargo no constituye elemento suficiente para establecer en juicio la naturaleza de las tareas desempeñadas, en especial si el actor, como ocurre en este caso, al aceptar el cargo solicitó que se especificaran sus funciones y las atribuciones que su nombramiento conllevaba, lo cual demuestra que no se trataba de un cargo con atribuciones claramente predefinidas. La carga de la prueba sobre la naturaleza de las labores del actor correspondía a los demandados, tanto más cuanto que ellos la invocaron expresamente al proponer excepciones. No existe prueba al respecto en el proceso, de manera que cuando la sentencia reconoció al actor la protección del contrato colectivo, no infringió norma legal alguna.".

- 9-IV-1997 (Expediente No. 313-95, Segunda Sala, R.O. 96, 27-VI-1997)
"...TERCERO.- El fundamento invocado por el Juez de primera instancia y que la Sala de Apelación confirma mediante el auto materia del recurso, contraviene la expresa disposición del inciso segundo del artículo 305 (308) Código del Trabajo. No consta de autos prueba alguna de la cual pueda desprenderse que el actor tenía poder general para representar y obligar a la empresa, único caso en el cual la relación no tendría carácter laboral. Un Gerente Financiero, si tiene atribuciones de mando y representa al empleador, lo hace solamente dentro del régimen interno de la empresa y no deja de tener la calidad de empleado, aunque en el contrato colectivo haya una cláusula que le excluye de su protección y beneficios...".

- 16-IV-1997 (Expediente No. 191-96, R.O. 114, 23-VII-1997)
"...QUINTO.- Las disposiciones citadas en el considerando anterior han servido para que desde hace más de veinte años las Salas de la Corte Suprema de Justicia hayan resueltos en diferentes juicios, que los gerentes y administradores con poder general para dirigir y administrar una empresa, no están amparados por el Código Laboral, en igual sentido se ha pronunciado esta Sala Especializada en diversos fallos emitidos que sería largo enumerar...".

- 25-II-1998 (Exp. No. 29-96, Tercera Sala, R.O. 378, 7-VIII-1998)
" ...TERCERA.- Hecha la confrontación entre el escrito que contiene el recurso de casación y las normas que el recurrente estima infringidas en armonía con las piezas procesales, se concluye. 1.- El Art. 314 (308) del Código del Trabajo dice: ?Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a una empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común. Mas si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, el mandatario será considerado como empleado?. Esta disposición contempla dos alternativas que son: la de considerar como mandatario a la persona con poder general para representar y obligar a la empresa, o con mandato que se refiere al régimen externo de la misma, en cuyo caso sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común; y, la de una persona que no tenga poder general para representar y obligar a la empresa o que su mandato se refiera únicamente al régimen interno de la empresa, en cuyo caso será considerado como empleado y por tanto sujeto al Régimen del Código Laboral. 2.- En el Art. 19 del estatuto de la compañía Empresa Eléctrica Cotopaxi SA. -ELEPCOSA-. (...) se lee: ?El Gerente es el representante legal de la empresa y el ejecutivo responsable de la gestión económica, administrativa y técnica. Tiene capacidad para suscribir por sí solo toda clase de actos y contratos, dentro de la cuantía y naturaleza que le señale este estatuto?. De su parte, el Art. 2047 (2020) del Código Civil señala que el mandato es un

contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera denominándose mandante a la persona que confiere el encargo y mandatario a la que lo acepta. En el Art. 2061 (2034) del mismo Código Civil se establece que si el mandato se da para todos los negocios del mandante, es general, y que lo será igualmente si se otorga para todos, con una o más excepciones determinadas. 3.- El demandante afirma en su demanda, en sus dos primeros párrafos que la Junta General de Accionistas de la empresa demandada lo designó Gerente General, y que luego del período correspondiente lo reeligió, situación que por tanto es indubitable. Y si nos atenemos al contenido del Art. 19 de los estatutos de la misma compañía que designó al actor como Gerente, significa que al hacerlo le dio la facultad para suscribir por dicha compañía demandada, por sí solo, toda clase de actos y contratos, puesto que le confirió la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa. 4.- La circunstancia de que la Junta General de Accionistas haya extendido al personal no amparado por el contrato colectivo en el que se incluye al Gerente, ciertos beneficios económicos (excepto sueldos, indemnizaciones y estabilidad), no puede entenderse como se lo ha hecho por los juzgadores de instancia, como una incorporación al Régimen del Código del Trabajo, sino como un elemento referencial para efectos del pago de los honorarios, emolumentos y haberes respectivos. 5.- Es errada la aplicación del Juez a-quo ratificada por la Sala de Apelación, en el sentido de que estando facultado el actor para actos de administración, gestión económica y técnica, y celebrar actos y contratos, todo este conjunto de aptitudes no impliquen poder general para representar y obligar a la empresa. Todo lo contrario, puesto que las gestiones económicas, administrativas y técnicas que se mencionan en el Art. 19 del estatuto respectivo, comprenden el universo integral de posibilidades dentro de la vida de la sociedad o compañía demandada. De lo manifestado fluye con facilidad, que el actor en sus relaciones con la compañía demandada estuvo comprendida dentro de los límites que describe el primer inciso del Art. 314 (308) del Código del Trabajo, y por lo tanto no estuvo sujeto a Régimen del Código del Trabajo. ..."

- 18-III-1998 (Res. 34-97, Primera Sala, R.O. 325, 26-V-1998)
"CUARTO.- Si bien es verdad que de acuerdo a lo estatuido en el Art. 314 (308) del Código del Trabajo (anterior artículo 305) y a contrario sensu cuando una persona tiene poder para representar y obligar al empleador y este poder no es general, por referirse al régimen interior de la empresa, es empleado y por tanto queda sometido en su vinculación jurídica al Código del Trabajo, no es menos cierto que este no ha sido el caso o situación de la actora, ya que de lo actuado se advierte que la prestación de sus servicios para los codemandados fueron de orden profesional y regidos obviamente por el derecho común."

- 24-X-2000 (Res. 288-2000, Tercera Sala, R.O. 237, 4-I-2001)
"De este texto en caso alguno se puede inferir que toda persona cuya actividad en la empresa se encasilla en la hipótesis descrita en la citada norma jurídica, es un mandatario en los términos del Art. 314 (308) del Código Laboral, pues este último precepto jurídico tiene una naturaleza y unos alcances diversos, aunque en ciertos casos específicos, pueda relacionarse esta última norma con la del Art. 36 antes citado. En efecto, dice el Art. 314 (308): ?Mandatario o empleado.- Cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común.?. Del contenido del últimamente citado artículo se deduce en qué casos una persona que presta servicios a una empresa, regula su relación con dicha empresa según las normas del derecho común

o del Código del Trabajo, focalizando la distinción en la circunstancia de si el prestador de los servicios tiene mandato general para representar y obligar a la empresa o si el mandato se refiere únicamente al régimen interno de la misma, concluyendo de manera inequívoca que las relaciones no estarán reguladas por el derecho del trabajo sino por el derecho común, cuando el mandato tenga el carácter de general. No es pues admisible la conclusión ligera manifestada por el recurrente en el sentido de que todo aquel que representa laboralmente a la empresa está excluido del Código del Trabajo. En la especie, no hay evidencia alguna que acredite que el accionante tuvo poder general para representar y obligar a la empresa, en los términos del Art. 314 (308) del Código del Trabajo, por lo que se desestima este cargo hecho a la sentencia de segunda instancia; ..."

- 16-IV-2002 (Res. 93-2002, Segunda Sala, R.O. 688, 11-X-2002)
"QUINTO.- En lo que respecta a la parte esencial del recurso, esto es, a la relación laboral sostenida por el demandante, la Sala de alzada, en el considerando quinto del fallo, hace un exhaustivo análisis de varios instrumentos que se han agregado al proceso, para determinar que, como sostiene en su demanda el propio actor, desempeñó las funciones de Gerente General. La Sala de instancia al analizar dichos instrumentos hace patente una serie de hechos incuestionables, para concluir que el accionante mantuvo la calidad de mandatario de la empresa, reglada por el derecho común y por el Código del Trabajo, según la regla 1ra, del artículo 314 (308) de este Código; pues, ?ostenta la representación legal, judicial y extrajudicial de la Compañía?. Para el demandante hay un error en la valoración de la prueba; pues, estima que el inspector del IESS Abg N. Z., informó mediante oficio No. 25410-2284, según el cual 'se concluye que mi relación con los demandados fue de tipo laboral?. En verdad, no pueden desestimarse los informes de algunos funcionarios; pero, sus criterios no pueden constituir como en el presente caso, la calificación del tipo de relación entre actor y demandado. Sin embargo, lo que informa el Inspector del IESS, es la obligatoriedad de la afiliación a dicha institución, de las personas que perciben sueldos regularmente, aun los representantes y gerentes de las compañías. A fojas 204 del proceso, consta el oficio No. 25410.033 de 10 de enero de 1999 del señor G. C., Jefe del Departamento de Inspección Patronal, quien certifica al Juez Quinto Provincial del Trabajo del Guayas, indicando textualmente que ?Informo que el Gerente General y Representante Legal de una persona jurídica, concretamente en el caso previsto en el artículo 314 (308), inciso primero del Código del Trabajo, sí debe ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social?. Son diversas las situaciones. La una, la obligatoriedad de la afiliación al IESS a la cual tienen derecho aún los apoderados; y, otra diferente es la relación laboral sujeta a las normas del Código del Trabajo. El argumento del demandado sobre este punto no es sustentable, tampoco tiene valor el hecho de que se hayan acreditado valores a favor del accionante, transferidos por el Banco P. Estos instrumentos no pueden enervar una situación que aparece irreversiblemente del proceso la calidad de Gerente General y representante legal de la empresa demandada. SEXTO.- El nombramiento de Gerente General y representante legal expedido a favor del demandante por T. S.A., los preceptos que constan en el Estatuto de dicha compañía, las atribuciones otorgadas al accionante, según dichos instrumentos y varios documentos que han sido detallados por la Primera Sala de la Corte Superior de Justicia de Guayaquil, en el considerando quinto del fallo impugnado, llevan a la conclusión de que el actor era empleador y no empleado, que era representante de la compañía, por lo que la sentencia dictada por la Sala de alzada, se ha dictado con apego a la ley, con aplicación de lo que estatuyen las normas de los artículos 119 del Código de Procedimiento Civil y 590 del Código Laboral; pues, las

relaciones que mantuvo el demandante con la compañía demandada, se rigen por el derecho común, según las reglas del artículo 314 (308) del Código del Trabajo y el Título XXVII, del Libro Cuarto del Código Civil. Por las consideraciones anotadas esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, rechaza el recurso de casación. ..."

- 9-I-2003 (Res. 322-02, Primera Sala, R.O. 69, 25-IV-2003)
"TERCERO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en los considerandos precedentes la inconformidad del actor, este órgano jurisdiccional colegiado en el severo cumplimiento de sus obligaciones ha procedido a confrontarla con la sentencia del Tribunal ad quem, y luego de hacerlo exterioriza su convicción efectuando para el efecto las siguientes puntualizaciones. A) Claramente preceptúa el primer inciso del artículo 314 (308) del Código del Trabajo que, ?cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se reglarán por el derecho común?. La disposición que acaba de enunciarse, ha sido transcrita precisamente por el actor en el escrito que contiene su recurso de casación. Al respecto, es oportuno señalar que el cargo desempeñado por el ingeniero E. C. era el de Gerente de la empresa accionada y en tal virtud realizaba todos los actos de administración que el ejercicio de dicha alta función comporta. No se trata en el caso subjúdice de inferiores, quien bajo esta denominación haya ejercido funciones atinentes al régimen interno de la empresa, sino precisamente todo lo contrario; pues, es obvio que el Gerente General de una entidad, como bien lo dice el Maestro Guillermo Cabanellas, es ?quien dirige con arreglo a los estatutos o poderes otorgados los negocios de una sociedad o empresa mercantil y lleva la firma de la Entidad o establecimiento?. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, página 171. De lo dicho se infiere, que el cargo al que servía el actor, era el de Gerente General de EMELNORTE, así se consigna a fojas 99 del primer cuaderno y por tanto, ejercía dentro de la institución accionada la más alta representatividad de aquella. Así lo reconoce, el propio recurrente cuando dice a fojas 7 del segundo cuaderno al determinar los fundamentos de su recurso de casación: 'si bien es verdad que ejercí el cargo de Gerente de EMELNORTE S.A., el poder que tenía era de carácter especial dedicado a la representación legal de la empresa (sic) y el ejercicio de tal función se caracteriza por una clara dependencia del Directorio y después a la Junta General y que además, remuneraba mis servicios?. Por otra parte, resulta contradictorio, que quien representa legalmente a una empresa, y que en virtud de tal representación gestiona y actúa en negocios con terceros y más aún, suscribe con la asociación de trabajadores de la misma un contrato colectivo, (...) pretenda luego ampararse en los dictados de dicha convención y así beneficiarse con las conquistas que corresponden exclusivamente a los trabajadores. Tal apreciación, además de contraproducente resulta antiética; pues, la figura del Gerente no puede desdoblarse y ser en un momento representante y gestor de los intereses del patrono o empresario y en otro momento, convertirse en trabajador para esgrimir pretensiones contra aquél. En nada hace variar, el criterio que aquí se deja sentado la circunstancia de que el organismo más alto de la institución emplazada; esto es, su Junta de Accionistas haya concedido ad libitum al ahora actor determinadas bonificaciones y derechos; pues tal cosa, no cambia la esencia ni la naturaleza de la relación jurídica, como equivocadamente lo afirma el accionante al considerar que por esta circunstancia se convertía en trabajador de la citada empresa. Por lo demás, en la órbita del derecho, el Gerente y el Capitán del barco son como es conocido, representantes solidarios pasivos junto al empleador frente a los derechos de los trabajadores y no queda duda alguna, que en el presente caso el ingeniero E. C. ostentó

tal representación hasta la fecha que dejó de prestar sus servicios a la Empresa EMELNORTE S.A. En este mismo orden de ideas, la Sala disiente del criterio que se dice ha expuesto en torno a la condición de trabajador de un gerente, el autor que se cita de fojas 123 a 129 de los autos y lo hace, porque tal criterio por respetable que pueda ser, se encuentra en franca oposición con los dictados del Código del Trabajo que aquí se dejan expuestos. Por último, este Juzgado pluripersonal concuerda por estimarlos totalmente procedentes y adecuados con los razonamientos que constan en el contexto de la sentencia atacada, razón por la cual y estimando que en aquélla no existen los vicios que apunta el demandador, sino que por el contrario tal decisión se ajusta a lo preceptuado en el artículo 278 del Código Jurisdiccional Civil, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desecha el recurso promovido, confirmando de esta manera el fallo de segundo grado. ..."

- 3-VII-2003 (Res. 124-2003, Tercera Sala, R.O. 213, 18-XI-2003)
"?Por otra parte, la regla del Art. 284 (actual Art. 314 (308)) del Código del Trabajo no permite por sí sola una delimitación rigurosa, pues hablar de ?poder general? y pretender encontrar en dicha expresión que un poder pueda ser común y genérico para todo acto y contrato, significaría contrariar la naturaleza del mandato. De que por sí tiene que referirse a algo concreto y específico, toda vez que es sabido que para determinadas actuaciones se requiere de insustituibles cláusulas permisivas a facultativas. De allí que esta Sala ha buscado siempre un criterio de respaldo para desconocer la calidad laboral de altos empleados particulares, en función de mandatarios, cuando es evidente su actuación por y para la empresa o patrono, frente a terceros?... ?Pretender un desdoblamiento de la personalidad del gerente, esto es actuar como tal mientras duran sus funciones y acudir a la jurisdicción del trabajo para exigir ingentes indemnizaciones a título de trabajador, pugna con todo principio de equidad, hiere y vulnera la fundamentación del Derecho Obrero, destinado a la protección de la clase de ese nombre y compromete la administración de justicia, que por lo menos en su jerarquía máxima ha de considerar el caso encasillándolo en su justo límite, para no ceder ante una exigencia desmesurada e injusta, propuesta al equívoco amparo de una relación laboral, la que supone como condición sine qua non que se trate de un trabajador, condición que muy distante está de tenerla el gerente empresarial?. (Dr. Galo Espinoza M., ?Compendio de Setenta Años de Jurisprudencia de la Corte Suprema?, volumen IV, pp. 531 y 532, imprenta ?Don Bosco?, Quito 1999)."

Jurisprudencia:
- 15-IV-1970 (G.J. S. XI, No. 8, p. 1158)
"Si bien es cierto que según el precepto legal que invoca el demandado (Art. 34 (36) del Código del Trabajo) los capitanes de barco son representantes de los patronos aunque no tuvieran poder escrito y suficiente según el derecho común, tal representación está establecida por la ley para los fines que determina el inciso segundo del precepto, esto es para responsabilizarlos solidariamente en sus relaciones con otros trabajadores, sin que por ello los capitanes de barco dejen de ser trabajadores frente a sus patronos, a cuyas órdenes, bajo cuya dependencia y por un estipendio prestan servicios."

- 17-IX-1973 (G.J. S. XII, No. 4, p. 766)
"En todos los casos en los cuales existe retribución y prestación de servicios de una persona natural a favor de otra, sea ésta natural o jurídica, se presume contrato tácito de trabajo, a menos que se demuestre fehacientemente que los servicios personales han

sido prestados bajo alguna otra figura jurídica que no implique dependencia de quien los suministra a favor de quien los aprovechare. Al efecto, examinada la presente controversia, a la luz de dicho postulado, aparece el hecho de que el actor ha prestado sus servicios personales a la Compañía demandada, aunque afirma ésta última que el actor lo ha prestado en calidad de Vicepresidente, cuyo nombramiento respectivo consta inscrito en el Registro Mercantil de Guayaquil, por lo que la relación contractual ha de subsumirse en la previsión del inciso primero del Art. 284 (308) del Código del Trabajo. Debe advertirse que, de acuerdo con el Art. 24 de los Estatutos de la Compañía demandada, el Vicepresidente subrogará al Presidente de la Compañía para el evento de que este funcionario faltare. Nunca ejerce la representación de la Compañía en forma permanente. También se anota que el Vicepresidente, según dicha estipulación estatutaria, puede ser o no ser accionista, de donde se infiere que el Vicepresidente no somete su voluntad a las decisiones de la Junta General de Accionistas, por no haber pactado contrato de sociedad. El hecho de que el actor haya sido investido con un poder de factor que eventualmente lo convierta en representante legal de la Compañía demandada, no muda la naturaleza de su relación contractual porque, si entendieron las partes que la sometían al derecho común, al tenor del inciso primero del Art. 284 (308) del Código del Trabajo, concomitante con el Art. 13 de la Ley de Compañías para los mandatarios, debían someter el caso a la calificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, a efectos de establecer si el actor debía sujetarse al régimen del Seguro Social obligatorio o al régimen del Seguro Social voluntario, o eximirlo de la afiliación."

- 14-III-1975 (G.J. S. XII, No. 8, p. 1671)
"El contrato celebrado... por mucho que se lo ha denominado como contrato de trabajo, no puede tener el calificativo de tal, sino de un verdadero contrato de mandato y por el que la citada Compañía, por medio de su apoderado general le ha confiado al actor la administración y representación de todos los negocios de dicha firma en el orden administrativo, bancario y comercial de acuerdo con las facultades y atribuciones señaladas en el relacionado instrumento público."

- 13-XI-1975 (G.J. S. XII, No. 10, pp. 2081-2)
"Este tribunal estima que no se puede aplicar a un Gerente de compañías como el actor, cuyo nombramiento consta de la inscripción del Registro de la Propiedad ni siquiera la calidad de alto empleado; porque el alto empleado, con ciertas limitaciones, es trabajador, y para ser tal, necesita tener los atributos y requisitos de la esencia y naturaleza de los puntualizados en el Art. 8 del Código del Trabajo... El Art. 284 (308) del Código del Trabajo ya citado, tiene como presupuesto el precedente necesario, de una indiscutible calidad de dependencia del alto empleado, del empleado de administración y de dirección, revestido por lo regular de ciertas atribuciones de mandatario, ya a base de escrituras públicas, ya de documentos privados. Obsérvese que nuestra legislación, aun en tales casos, es dubitativa, pues ningún poder es ?general?, generalísimo, como expresa el texto de dicho artículo. Además es una realidad incontrovertible que la masa de trabajadores en la empresa tiene conciencia plena de sus derechos y de la lucha por sus aspiraciones. En este plano se enfrenta al cuadro de directivos, gerentes o ?principales? con tesis, pretensiones y principios radicalmente opuestos, al extremo de que tales directivos son excluidos de las protecciones de los contratos colectivos en los estatutos homologados por el propio Estado, esto es, en aquellos que han sido sancionados como normas de acatamiento obligatorio por autoridad competente, pese a la vigencia de disposiciones de imperatividad y extensividad... No hay duda que los altos empleados están ligados a los intereses de la

empresa y de sus empresarios, de los socios y los accionistas, del directorio y del propio gerente que representa a la compañía. Mayor razón, si en nuestra legislación y en virtud de la solidaridad patronal extensiva se los remite a los artículos 35 (36) y 40 (41) del Código del Trabajo. Estas últimas disposiciones se refieren a la calidad patronal, mientras que el Art. 284 (308) ibídem, se basa en la calidad de trabajador. No cabe por todo lo dicho confundir esas calidades para respaldar decisiones de aceptación o negación de pretensiones en litigio, en el caso de un empleado con facultades de mandatario."

- 15-III-1976 (G.J. S. XII, No. 11, p. 2377)
"Del examen del indicado poder se establece que se trata de un mandato general otorgado para representar y obligar a la empresa, pues a más de traslucir la confianza existente entre el mandante y el mandatario, le confiere amplias facultades con respecto a terceros, como es el caso de celebrar contratos de trabajo, de comprar y vender, de adquirir deudas y pagarlas y de representar a la Compañía en todo acto judicial y extrajudicial, declarándose inclusive la Compañía obligada por todos los actos de su mandatario, como expresamente se consigna en el relacionado poder... No puede sostenerse que el relacionado mandato se refiere únicamente al régimen interno de la empresa, para que el actor pueda ser considerado como empleado, caso previsto en el segundo inciso de la disposición legal citada, pues el régimen interno de la empresa comprende únicamente el control y desenvolvimiento de la misma, en cuanto a producción, trabajo y rendimiento de los empleados y obreros, control de horario, ubicación de trabajadores, policía interna de la fábrica para mantener las condiciones de seguridad y disciplina y otras actividades de esta índole encaminadas a los fines de producción, desarrollo y simple administración interna de la empresa. O sea que la tarea del mandatario para el régimen interno no excede del ámbito laboral, siendo por tanto su actividad limitada, lo que difiere esencialmente de las facultades del apoderado general, cuya gestión está encaminada primordialmente a velar por los intereses sociales con relación a terceros, siendo responsable de la proyección externa de la empresa."

- 23-II-1979 (G.J. S. XIII, No. 5, pp. 1099-100)
"Corresponde dilucidar, de acuerdo a las facultades que se le ha concedido si es mandatario patronal de acuerdo al Art. 305 y representante legal de la empresa por tener funciones de dirección y administración o fue empleado privado. Al efecto en el acta consta textualmente lo siguiente: "...concediéndole (a J. F. M.) las facultades legales propias de los mandatarios e inherentes a la naturaleza de la empresa, así como para que pueda contratar créditos bancarios hipotecarios, constituir prenda agrícola o industrial, suscribir convenios con entidades de derecho público y privado, girar contra las cuentas corrientes de la empresa, cobrar los créditos activos, pagar los créditos pasivos y REPRESENTAR, en cuanto hubiere lugar en derecho judicial y extrajudicialmente a la empresa; así como vender la producción de azúcar del Ingenio y sus subproductos, comprar repuestos y accesorios para el mantenimiento y funcionamiento de las máquinas que conforman la industria azucarera y finalmente realizar todas las funciones propias del cargo en orden a solventar la supervivencia de la empresa y sus trabajadores". Como se ve J. F. M. en virtud de este nombramiento y aceptación dejó de ser trabajador y pasó a ser gerente y representante legal de la empresa y codeudor solidario con relación a los derechos de los trabajadores."

- 17-VII-1981 (G.J. S. XIII, No. 12, pp. 2760-1)

"Es incontrovertible que en el actor se han conjugado las funciones de dirección, administración y ejecución de la empresa demandada. Ahora bien, ni la doctrina ni la jurisprudencia han podido identificar la calidad de Gerente representante de una empresa con la de un trabajador, tanto más cuanto que en nuestro país se expidió el Código de Trabajo como instrumento legal de amparo a los desprotegidos en el ámbito laboral que en su mayoría militaban como jornaleros, peones, obreros de fábrica, operarios de artesanía, etc. y no para las élites, ni aún para los altos empleados con funciones de dirección y administración y peor para gerentes y representantes legales de compañías que tienen una ley específica como es la mercantil y de compañías que regula y ampara sus derechos. Tales premisas obviamente tienen su razón ontológica, pues, el gerente general es la cabeza directriz de la Empresa, identificada con los titulares del capital y sus objetivos y de ahí que los Arts. 35 (36) y 40 (41) del Código de la materia les otorga la calidad de patronos y solidariamente responsables frente a las relaciones con los trabajadores, mientras que estos se identifican con el otro elemento de la producción: trabajo y buscan mejores condiciones y beneficios para sí y su clase. Son, en definitiva y en esencia dos posiciones antitéticas y excluyentes que merecen un trato especial ante la Ley y la justicia que exige se les ubique en su justo ámbito para no ceder a una exigencia que parte de un equívoco amparo de una relación laboral."

- 26-VIII-1981 (G.J. S. XIII, No. 12, p. 2851)
"Circunscritos, así, los deberes y atribuciones del Gerente de la sucursal, se evidencia que, en manera alguna, podía representar y obligar a la empresa y que su actuación tenía que ver, exclusivamente, con el "régimen interno" de la misma. Si el accionante rebasó el marco de su incumbencia, como ocurrió en algunos casos, sus actos fueron autorizados y ratificados por su superior jerárquico."

- 29-III-1982 (G.J. S. XIII, No. 14, p. 3214)
"El hecho de que el actor ostente la calidad de representante legal, exime de otras consideraciones; pues, la calidad de representante -lo ha dicho repetidas veces la Corte Suprema de Justicia- excluye toda vinculación laboral."

- 16-VII-1986 (G.J. S. XIV, No. 12, p. 2709)
"En el nombramiento, se indica que el actor es gerente de la Compañía y que debe actuar conjuntamente con el Presidente o con otro Gerente. En la contestación a la demanda se reconoce que el actor es administrador representante. Al respecto, se tiene: el contenido de la disposición del Código de Comercio reproducida por el actor, Art. 136 que dice: Que las relaciones entre los factores y dependiente y sus principales se reglan por el Código del Trabajo. La Ley de Compañías en lo pertinente al caso, indica en el Art. 297 (255) que los Administradores tienen responsabilidad como mandatarios. Por lo tanto debe considerarse el Art. 305 (308) del Código del Trabajo, esto es, que se trata de un mandato de régimen interno limitado. Pues, ni el nombramiento ni la ley se refieren a mandato general y, esto confirma la limitación contenida en los Arts. 302 (311) y 306 (315), de la Ley de Compañías porque consta en el mismo nombramiento su responsabilidad conjunta con el Presidente o con otro Gerente. Ante esta situación se distingue el vínculo entre el representante con terceros y el nexo entre el Gerente Administrador, con la Compañía, que es el caso último el que se presenta, es indudable la aplicación del inciso segundo del Art. 305 (314) del Código del Trabajo. Esto es, que la Gerencia o Administración a la que se ha sujetado el actor, deviene en un mandato especial regido por el Código del Trabajo."

- 28-III-1988 (Prontuario 1, p. 133)
"... el mandato presentado como prueba del Banco no hay constancia de que se haya registrado, fijado o publicado, pero aun en el caso que se hubiera cumplido estas formalidades legales, debemos atenernos al texto del Art. 136 (del Código del Comercio) que dice: `Las relaciones entre factores y dependientes y sus principales se reglan por el Código del Trabajo?. En consecuencia si nos referimos a la institución del mandato en el campo civil o comercial, el conferido a D.M.P. no tuvo el carácter general porque no podía obligar al Banco sino en los negocios de la Sucursal Mayor de Quito, y aún para ciertos negocios, el gerente requería la aprobación de una comisión designada por el Director del Banco, como cuando se trataba del otorgamiento de créditos en ciertos montos importantes. Por lo mismo el reclamante está comprendido en los derechos determinados en el Código Obrero, aunque haya ejercido las facultades generales respecto al giro o administración de la Sucursal. En resumen el mandato, antes que vínculo jurídico del actor con el Banco, es más bien un medio para el ejercicio de la prestación de servicios, con relación de dependencia; tal mandato es instrumento que permite entonces el ejercicio de la relación laboral."

- 21-IX-1989 (G.J. S. XV, No. 7, p. 2038)
"... el mandatario actúa y obra en nombre del mandante generando con sus actos consecuencias jurídicas en el patrimonio de aquél y no en el suyo propio. En la relación laboral el trabajador no ostenta la indicada representación pero sí se compromete con el empleador a prestar sus servicios personales y lícitos BAJO SU DEPENDENCIA por una determinada remuneración,.."

- 17-VIII-1990 (Prontuario 3, pp. 270-1)
"El Art. 305 (314) ibídem, nos enseña que `cuando una persona tenga poder general para representar y obligar a la empresa, será mandatario y no empleado, y sus relaciones con el mandante se regularán por el derecho común?. En el presente caso se ha incorporado a los autos, el nombramiento del Gerente General de la Compañía.., a favor del demandante... La mencionada representación así como la limitación conjunta con el Presidente que quedan señaladas en líneas anteriores se reitera en forma nítida e indudable en el certificado del Registrador Mercantil... por ellos resulta acertado el razonamiento del Tribunal de Apelación en cuanto que los límites de la cuantía de los negocios en los que pueda obrar el demandante en su calidad de Gerente General de la Compañía, en nada mengua o afecta la naturaleza del mandato; de donde se sigue que las relaciones que ha tenido F.D.C. en su calidad de Gerente General y representante legal con la Compañía demandada están sometidas en todo caso a las leyes del Derecho Civil Ordinario a las que puede acudir el demandante para ejercitar su correspondiente reclamo."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Art. 310.- **Causas para la terminación de estos contratos.-** (Sustituido por el Art. 45 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Estos contratos terminan por las causas

generales, sin perjuicio de que el empleador pueda también dar por concluido el contrato, previo visto bueno, por las causas siguientes:

1. Cuando el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios al empleador; y,

2. Cuando el empleado haya inducido al empleador a celebrar el contrato mediante certificados falsos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 310.-

Código Civil:
Art. 169.-
Art. 172.-
Art. 173.-

Doctrina:
"... para dar por terminado el contrato por las causas determinadas en los Arts. 164, 307 (301), 326 (320) y 407 (401), la Ley no exige ningún requisito previo y por consiguiente el empleador puede dar por terminado el contrato en cuanto a su juicio se hayan dado estas causas.- Sin embargo, hay que tener presente que en algunos casos los Arts. 164, 307 (301) y 326 (320) no hacen sino repetir para los aprendices, empleados privados, trabajadores de transporte respectivamente, las mismas causas previstas en el Art. 171 o las regulan de modo adecuado a las modalidades peculiares de esas especies de trabajadores; pero, aún en estos supuestos, el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo sin necesidad del visto bueno del inspector de trabajo, si se trata de esa clase de trabajadores." ***Julio C. Trujillo, Derecho del Trabajo, Tomo I, p. 247.***

Ley General de Instituciones del Sistema Financiero:
Art. 131.-

Jurisprudencia:
- 10-XI-1986 (G.J. S. XIV, No. 13, p. 3026)
"Estas causales no han sido probadas en juicio, ya que la prueba que obra a fs. 130 a 191, son documentos ajenos al "sigilo bancario" y se trata de documentos privados, cursados entre el empleador y el accionante, en su calidad de Abogado del Banco, en los que se instruye para ejercer acciones judiciales de cobro, informes del accionante sobre requerimientos de cobro previo a la demanda judicial, que en nada comprometen la reserva que debe observarse en asuntos que sí podrían ser perjudiciales a la institución; como informes de auditoría, determinar saldos de cuentas corrientes, libretas de ahorros, etc.; de tal manera que a juicio de esta Sala, esa documentación en nada perjudica las relaciones del Banco con el público."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo V
DE LOS AGENTES DE COMERCIO Y CORREDORES DE SEGUROS

Art. 311.- (Derogado por el Art. 46 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 312.- (Derogado por el Art. 46 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 313.-

Código Orgánico Monetario y Financiero:
Art. 7.-

Código de Comercio:
Art. 374.-

Ley General de Seguros:
Art. 7, lit. a.-

Jurisprudencia:
- 15-II-1963 (G.J. S. X, No. 1, p. 1902)
"El análisis de las relaciones establecidas por el actor con la empresa demandada, conducen a la conclusión de que no ha existido contrato de trabajo entre las partes por la falta de concurrencia del requisito de la dependencia o subordinación patronal que constituyen los actos de trabajo, como la de regularidad del servicio. El propio actor reconoce en los diversos recibos que ha presentado, suscritos por él y por el Gerente de ... en su calidad de mandatario comercial, más todavía: en el documento que figura al folio 70, del cuaderno de primera instancia, se expresa que no tiene razón de ser la petición formulada por el Sindicato de Agentes Vendedores, encaminada a obtener su afiliación a la Caja del Seguro, una vez que se trata de personas `que trabajan a nombre propio, en propios almacenes, con personal propio, pero que venden mercaderías de ..., a la cual compran con descuento en su favor..."

- 5-VII-1972 (G.J. S. XI, No. 15, pp. 2294-5)
"No puede pasarse por alto los requisitos antedichos porque sirven para la diferenciación entre un agente de comercio, sometido al Código del Trabajo con el comisionista, regido por el Código del Comercio. Al efecto, el Art. 289 (313) del Código del Trabajo indica que es agente de comercio quien realiza venta de mercaderías por cuenta de personas naturales o jurídicas. El Art. 374 del Código de Comercio configura al comisionista bajo el elemento que bien lo podríamos percibir como diferencial: ?Comisionista es el que ejerce actos de comercio, en su propio nombre, por cuenta de un comitente?. Sin embargo, el requisito puesto por el Art. 289 (313) del Código del Trabajo, también ofrece otro elemento de diferenciación con la calidad de comisionista y al efecto, exige que la venta de mercaderías que la realiza el agente vendedor lo sea por cuenta de la persona natural o jurídica, lo cual supone que el vendedor no asume el riesgo inherente a la compraventa, sino que tal riesgo le corresponde al dueño de la mercancía, quien sigue siendo dueño, por cuya cuenta y riesgo se efectúa la venta. Por lo tanto, el intermediario, cuando es trabajador, no adquiere para sí la mercancía que negocia con terceros, mientras que el comisionista asume tanto el riesgo como la propiedad del precio que adquiere como resultado del negocio y su comisionante o mandante desaparece como dueño de la mercancía."

- 11-IX-1974 (G.J. S. XII, No. 6, p. 1302)
"El Art. 289 (313) del Código del Trabajo califica como empleados privados a quienes realizan ventas de "mercaderías", de manera que se extiende a los que ejercen actividades "no comprendidas en las disposiciones del Código de Comercio y Leyes Mercantiles" y que no pueden confundirse con los que ejercen actos de comercio, en su propio nombre, por cuenta de un comitente, que se hallan sometidos al Art. 374 del Código de Comercio. En el caso que se juzga no se trata de una profesión comercial, no hay la matrícula de comercio, no hay la prestación regular de servicios personales, no

hay la jornada completa de trabajo ni la media jornada ni una predeterminación de horario de trabajo diario; es decir, hay la falta de dependencia y subordinación al patrono y la regularidad en el servicio."

- 29-III-1979 (G.J. S. XIII, No. 5, p. 969)
"Con notable frecuencia se han presentado reclamos judiciales análogos al presente; en varios de ellos se ha admitido la relación laboral estimándose fundadas las exigencias relativas a las prestaciones e indemnizaciones que las empresas deben satisfacer; lo que es más grave, en esas controversias la modalidad de adquisición del producto para la reventa puso en claro el empeño de la empresa en disfrazar el contrato con el objeto inocultable de soterrar sus responsabilidades y burlar los derechos del trabajador tergiversando la verdadera situación de éste en favor de aquella, y este reparo es tanto más necesario hacerlo cuanto que la presente litis ha exigido compenetrarse debidamente de la real situación del accionante para concluir que en estricto rigor no tuvo la calidad de obrero."

- 26-II-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, p. 1641)
"Aceptar la tesis sostenida por la parte demandada en su principal excepción de que se trata de un "comisionista", sería subvertir el status jurídico del empleado privado donde existe la condicionante sine qua non de la subordinación, mientras que el comisionista es quien ejerce actos de comercio, en su propio nombre, por cuenta de un comitente, como lo define el Art. 374 del Código de Comercio.

- 30-IX-1981 (G.J. S. XIII, No. 13, p. 2958)
"A juzgar por las pruebas documentales, testimoniales y orales que se las aprecia in extenso, se llega a concluir que la relación no fue de carácter laboral; pues, si recibía mercadería para venderla (demuestran las facturas por diferentes sumas y el estado de cuentas del actor); no asistía a la fábrica con horario alguno, añadiéndose lo aseverado por el propio actor en su libelo inicial cuando expresa:`... poco a poco se me ha venido restringiendo en la entrega de mercadería, negándose a darme, obligándome al pago por anticipado?, se infiere por obvio y elemental que esto ocurre sólo respecto de quien es agente vendedor o agente de comercio, que trabaja para sí y no para su empleadora promocionando sus productos y colocándolos en el mercado, sin dependencia patronal, elemento sine qua non del contrato laboral, conforme prevé el Art. 8 del Código de la materia."

- 30-VII-1984 (G.J. S. XIV, No. 6, pp. 1395-6)
"Según el Art. 312 del Código antes invocado, el `agente de comercio o agente viajero, o un mismo agente o corredor de seguros o un agente residente trabajaren para varias personas naturales o jurídicas las obligaciones laborales de éstas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas?, pero en el caso que nos ocupa no se ha acreditado trabajo para otras personas naturales o jurídicas de parte del accionante, por lo que conserva su derecho el actor de reclamar a los demandados únicamente, clarificándose mucho más la situación legal y jurídica del accionante si se considera el texto y espíritu del Art. 310 (313) del Código Laboral que habla de los agentes de comercio y otros, como el agente residente, que son empleados privados sometidos a las disposiciones de este Código."

Fallos de Casación:
- 2-XII-1998 (Res. 257-98, Primera Sala, R.O. 105, 11-I-1999)

"SEGUNDO.- Resumida en los términos que han quedado consignados en el considerando precedente la impugnación y denuncia del actor, este Juzgado Pluripersonal en el severo cumplimiento de sus deberes ha procedido a examinar y confrontar el Recurso referido con los recaudos procesales pertinentes y luego de hacerlo concluye en que procede en derecho la pretensión de D. M. Así, y en abono a lo que acaba de expresarse, es indudable que el nexo que anteriormente unió a los ahora justiciables fue de carácter laboral y se subsume en lo que al respecto determina el artículo 319 (313) del Código del Trabajo que claramente consigna que los agentes de comercio y los agentes viajeros, y tal es el caso del casacionista, están sometidos a las prescripciones del Código del Trabajo. En la especie, fluye de manera diáfana que D. M. cumplía su quehacer jurídico no a título personal lo que equivaldría a una relación civil o mercantil, sino como dependiente de los demandados. La circunstancia de que tal vinculación no haya estado debidamente otorgada en un instrumento escrito, tal como lo prevé el artículo 320 (314) ibídem, en nada afecta la validez de la naturaleza y efectos jurídicos de la relación laboral habida entre los actuales debatientes; pues, la omisión en el caso presente no puede perjudicar al recurrente ya que ?todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podría ser alegada por el trabajador?. De otra parte, en nada afecta a la índole laboral del nexo jurídico que unió a los contendientes el hecho de que las partes libremente pactaron un porcentaje en las ventas, como remuneración, pues, sabido es que ésta puede ser a sueldo, a jornal, en participación o mixta (artículo 13 del Código del Trabajo). En otro orden, se ha argumentado que no existió efectivamente dependencia en las tantas veces mencionada vinculación jurídica, pero obviamente ésta existió al tenor de lo que se ha expresado, y de lo que consta de autos, y más aun, porque de admitirse la aseveración de la parte demandada, no podrían justificarse otras relaciones de carácter similar como lo es por ejemplo la del trabajo a domicilio. Por último, la reconvención que formulan los coaccionados al actor al dar contestación a la demanda, sirve para robustecer aún más el criterio que ha quedado sentado en esta resolución de que la naturaleza del nexo que unió a los litigantes pertenece a la esfera del derecho laboral; pues, reconvenir es reconocer la índole laboral de la vinculación jurídica. En armonía con lo expresado en esta resolución, es evidente que la sentencia dictada por la Mayoría de la Segunda Sala adolece de error in iudicando; esto es, no ha aplicado los preceptos jurídicos anteriormente consignados y ello obliga a desestimar dicho pronunciamiento. Por las razones que preceden, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se casa el fallo venido en grado y en su lugar se dispone que se de cumplimiento a lo señalado en el Voto de Minoría del Magistrado Doctor F. A., pero con excepción también de los rubros Nos. 10 y 15 de la demanda, por estar ajustado a derecho. ..."

- 8-XI-2000 (Res. 338-2000, Segunda Sala, R.O. 294, 28-III-2001)

"CUARTO.- A fojas 10 y 13 del proceso, aparecen contratos ?para pago de comisiones a vendedores de provincia? y ?contrato de trabajo a comisión?. No es relevante el título que se otorga al contrato. Lo que interesa y debe probarse es la actividad que desarrolla el trabajador. Por ello, es indispensable que se analicen los sistemas de trabajo del accionante. En efecto, éste aparece desarrollando actividades de agente vendedor y cobrador. En ambas, bajo el sistema de comisión. Debe determinarse si el demandante laboraba bajo dependencia del accionado y si su actividad se encontraba encuadrada en la norma del artículo 319 (313) del Código del Trabajo, invocada en el recurso. Varios tratadistas al referirse a la dependencia que marca la relación laboral, interrogan si ésta debe ser técnica industrial, administrativa y disciplinaria, económica y jurídica, pues la

ley no lo especifica y para solventar este aspecto hay que recurrir a la naturaleza misma del contrato. Para Mario de la Cueva, quien recoge las teorías de Jacobi, Boris, Pergolesi y Barassi, la dependencia es subordinación, es una relación jurídica de poder, de autoridad, de sometimiento por parte del trabajador. Si analizamos el caso de la presente litis, se puede apreciar que el accionante si en verdad no tuvo un horario específico, así se determina en el contrato, en cambio, desarrolló las actividades fuera del establecimiento comercial del demandado, pero bajo sus órdenes, recibiendo instrucciones, prestando servicios con una remuneración, que en la especie es una comisión de las ventas y un porcentaje de las cobranzas. Este tipo de dependencia jurídica, según los autores citados no excluye a la dependencia disciplinaria y administrativa, subordinación que en la especie está demostrada. Por estas consideraciones y por las pruebas presentadas, esta Sala estima que la relación laboral entre actor y demandado, se encuentra tipificada en la norma del artículo 319 (313) del Código del Trabajo. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 314.- **Contrato escrito.-** Los contratos de trabajo entre personas naturales o jurídicas con los agentes viajeros, así como con los agentes corredores de seguros y agentes residentes, se celebrarán, necesariamente, por escrito.
Art. 315.- **Regulación de las obligaciones del empleador.-** En caso de que un mismo agente de comercio o agente viajero, o un mismo agente o corredor de seguros o un agente residente trabajaren para varias personas naturales o jurídicas, las obligaciones laborales de éstas se regularán a prorrata del valor de las comisiones pagadas por cada una de ellas.

Capítulo VI
TRABAJO EN EMPRESAS DE TRANSPORTE

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 316.-

Acuerdo 121:
Art. 1.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 317.-

Jurisprudencia:
- 22-I-1979 (G.J. S. XIII, No. 5, p. 985)
"Los fallos de primera y segunda instancia desechan la demanda fundamentándose en que no existe relación laboral entre las partes que litigan, aceptando de esta manera la excepción de incompetencia del Juzgado en razón de la materia, y señalando que el actor ha desempeñado las actividades de empleado público sujeto al régimen del Derecho Público Administrativo, mas no al Código del Trabajo. Si bien a fs. 20 del primer cuaderno corre el oficio del Fiscalizador Provincial en el que se manifiesta que E. A. M. ha registrado su nombramiento de chofer, este hecho no le da la calidad de empleado público sujeto al Derecho Público Administrativo, pues, el Art. 293 (317) del Código del Trabajo expresamente establece que los choferes que prestan sus servicios al Fisco están amparados por las disposiciones de este cuerpo legal, estableciéndose de esta manera que ha existido la relación obrero patronal entre las partes."

- 11-III-1985 (G.J. S. XIV, No. 8, p. 1872)
"En cuanto a la incompetencia en razón de la materia, que también arguye la parte demandada, es de notar que no se discute el hecho de que el actor laboró como chofer; y, siendo esto así, por mucho que se le haya otorgado nombramiento, que es cosa de índole más bien formal, el vínculo es obviamente laboral dada la naturaleza preponderantemente material del servicio, y se halla en el ámbito del Código del Trabajo, atentas las disposiciones de los artículos 10 y 314 (308) de esta Ley, cuyo tenor no admite duda ni requiere de extensos comentarios."

Fallo de Casación:
- 19-X-1999 (Res. 160-99, Primera Sala, R.O. 325, 24-XI-1999)
"TERCERO.- Corresponde examinar si el accionante que trabajó como chofer en C. se halla protegido por el Código del Trabajo, tomando en cuenta que, el Art. 10 de dicho cuerpo de leyes señala que el Fisco, 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. Por su parte el Art. 323 (317) ibídem estatuye: ?Los choferes que presten servicios al Fisco, a los consejos provinciales, a los concejos municipales, a los agentes diplomáticos o consulares y a los propietarios que usen sus vehículos sin fin de lucro, están amparados por las disposiciones de este capítulo.?. Empero estas dos normas que tienen un carácter general, de ninguna manera prevalecen sobre lo dispuesto por el Art. 183 de la Constitución Política de la República que dice: ?La fuerza pública estará constituida por las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. Su misión, organización, preparación, empleo y control serán regulados por la Ley.?.... QUINTO.- En consideración a lo expuesto en líneas anteriores, examinada la sentencia dictada por la Primera Sala de la Corte Superior de Quito, se concluye que dichos juzgadores aplicaron correctamente el Art. 183 de la Constitución y las diversas leyes y reglamentos de las Fuerzas Armadas en razón de que el actor en su condición de empleado civil de C. no se encuentra amparado por el Código del Trabajo no obstante su condición de chofer profesional y la existencia de los Arts. 10 y 323 (317) del Código

antedicho, puesto que, la norma constitucional que se refiere a las Fuerzas Armadas prevalece sobre dichas disposiciones del Código del Trabajo. En verdad en la propia Constitución el Art. 35 se refiere al trabajo, pero, sentando los principios fundamentales del Derecho Laboral y en nada se contrapone a lo prescrito en el Art. 183. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 318.- **Porcentaje de trabajadores nacionales.-** En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos con un ochenta por ciento de ecuatorianos.
Art. 319.- **Libreta del trabajador de transporte.-** Todo trabajador de transporte deberá estar provisto de una libreta entregada por la empresa o propietario de vehículos, cuyo formato lo suministrará la Dirección Regional del Trabajo y de la que constará:

1. El nombre y la edad del trabajador;

2. Su nacionalidad y domicilio;

3. Las fechas de ingreso y cese;

4. El salario o sueldo;

5. El cargo que desempeña y la clase y número del vehículo; y,

6. El número y fecha del brevet o autorización del manejo.

Art. 320.- **Obligatoriedad de la libreta.-** El empleador no podrá ocupar trabajadores que carezcan de esta libreta.
Art. 321.- **Obligación del conductor.-** Es obligación del conductor llevar la libreta consigo, bajo multa que le impondrá la autoridad del trabajo, según el reglamento correspondiente.
Art. 322.- **Prohibición de traslado.-** Los trabajadores que presten sus servicios para transporte en circunscripciones territoriales determinadas, no estarán obligados a trasladarse a otras, sino conforme a las reglas que establece este Código, o a las convenidas en el contrato de trabajo.
Art. 323.- No comprende a los trabajadores de transporte.- No comprende a los trabajadores de transporte la prohibición que contempla el artículo 82 de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 323.-

Código de Trabajo:
Art. 82.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 324.- **Duración del viaje.-** No es necesario que en el contrato se determine exactamente la duración del viaje para el cual el trabajador presta sus servicios, pues bastará que se indique geográficamente el término del viaje.
Art. 325.- **Jornadas especiales de trabajo.-** Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, su duración podrá exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlos las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornadas de trabajo los sábados, domingos y días de descanso obligatorio.

La empresa o el propietario de vehículos hará la distribución de los turnos de modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias, como jornada ordinaria.
Art. 326.- **Trabajos suplementarios.-** De haber trabajos suplementarios, el trabajador tendrá derecho a percibir los aumentos que, en cada caso, prescribe este Código.
Art. 327.- **No serán horas extraordinarias.-** No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe, fuera de sus turnos, a causa de errores en la ruta, o en casos de accidente de que fuera culpable.
Art. 328.- **Escalafón de trabajadores.-** Las empresas de transporte deberán establecer un escalafón de sus trabajadores y sujetarlos a riguroso ascenso por antigüedad y méritos.
Art. 329.- Causas especiales de despido.- Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de substancias estupefacientes o psicotrópicas;

2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;

3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,

4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 329.-

Código de Trabajo:
Art. 172.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 330.- Normas en caso de huelga.- En caso de huelga de los trabajadores de transporte, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje fijará el número de los que deben continuar sus labores, cuando la importancia y urgencia del servicio hagan necesaria esta medida.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 330.-

Ley de Ejercicio Profesional de los Choferes Profesionales:
Art. 4.-
Art. 5.-
Art. 6.-
Art. 7.-
Artículo Final.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo VII
DEL TRABAJO AGRÍCOLA

Parágrafo 1ro.
DEL EMPLEADOR Y DEL OBRERO AGRÍCOLA
Art. 331.- Relaciones entre empleador y obrero agrícola.- Las disposiciones de este Capítulo regulan las relaciones entre el empleador agricultor y el obrero agrícola.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 331.-

Ley de Desarrollo Agrario:
Art. 26.-
Art. 27.-
Art. 43, lit. a.-

Jurisprudencia:
- 28-IV-75 (G.J. S. XII, No. 8, pp. 1613-4)
"De elemental justicia es que quien, de modo permanente sirve a una empresa agrícola que se explota con fines de lucro reclame de ésta lo que le corresponde, con cargo al patrimonio de la misma, aun prescindiendo de la responsabilidad que tengan los

beneficiarios sucesivos y de las impugnaciones que éstos pudieran hacer valer para enervar sus derechos. Ello se acomoda a una elemental posición de equidad, pues de lo contrario se pondría al trabajador agrícola en el caso conflictivo de entablar sendas demandas contra cada uno de los empleadores en el medio de labor, lo cual no sólo significaría un gravamen prohibitivo en el plano económico, sino el evidente riesgo de fraccionar sus reclamaciones proponiéndolas contra diversas personas que bien podrían burlar su pretensión con los más variados arbitrios de orden legal y procesal. Y no se diga que lo dicho comporta injusticia contra el último patrono, mayor razón si éste es el propietario pues, le queda expedito el análisis de la situación laboral del fundo antes de asumir su explotación o aprovechamiento, pero desde que los inicia, debe, correlativamente, afrontar sus responsabilidades con relación al servidor del fundo que, de modo ininterrumpido e inalterable está afincado a una labor amparada por la Ley, mediante las reglas que rigen la modalidad del trabajo agrícola. Lo contrario equivaldría a sancionar el sacrificio de los derechos laborales reconocidos al trabajador del agro."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 332.-

Reglamento general de plaguicidas y productos afines de uso agrícola:
Art. 35.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.
Art. 334.- **Jornalero.-** Jornalero es el que presta sus servicios en labores agrícolas, mediante jornal percibido en dinero y fijado por el convenio, la ley o la costumbre.

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

Parágrafo 2do.
DE LOS JORNALEROS Y DESTAJEROS
Art. 336.- **Fijación de salarios mínimos.-** Los salarios mínimos de los jornaleros serán fijados por las comisiones sectoriales y de trabajo.
Art. 337.- **Reducción del salario por alimentación.-** En caso de que el jornalero tenga derecho a la alimentación según el contrato, se estará a lo pactado en cuanto a la deducción que debe hacerse del salario por este concepto.

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

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

En ningún caso, el trabajador recibirá en dinero un salario inferior al mínimo legal.
Art. 338.- **Duración de la jornada.-** En cuanto a la duración de la jornada de trabajo, descansos obligatorios, vacaciones y demás derechos, se observarán las disposiciones generales sobre la materia.
Art. 339.- **Obligaciones del obrero agrícola.-** Son obligaciones del obrero agrícola, jornalero o destajero:

1. Procurar la mayor economía en beneficio de los intereses del empleador;

2. Devolver los útiles que le hubieren entregado;

3. Emplear durante el trabajo los útiles y herramientas en la forma más apropiada y cuidadosa, a fin de evitar su destrucción;

4. Prestar su contingente personal en cualquier tiempo en caso de peligro o fuerza mayor; y,

5. Prestar sus servicios aun en días de descanso y en horas suplementarias percibiendo sus salarios con los recargos de ley, en las cosechas, cuando amenacen peligros o daños de consideración.
Art. 340.- **Trabajo por tareas.-** Cuando el trabajo se realice por unidades de obra vulgarmente llamadas "tareas", el inspector del trabajo podrá reducirlas a límites razonables si hubiere motivo.
Art. 341.- **Prohibición a los empleadores agrícolas.-** Es prohibido a los empleadores:

1. Obligar a los obreros agrícolas a venderle los animales que posean y los productos de éstos;

2. Obligar a los obreros agrícolas que abonen con sus animales los terrenos de la heredad;

3. Constreñirles a efectuar cualquier trabajo suplementario no remunerado; y,

4. Servirse gratuitamente de los animales del obrero agrícola.

Parágrafo 3ro.
DISPOSICIONES COMUNES RELATIVAS A ESTE CAPÍTULO Y A OTRAS MODALIDADES DE TRABAJO

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

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

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

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

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

Capítulo ...
DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL Y DE LA TERCERIZACIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

(Capítulo derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008)

Art. ... (1).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Art. ... (2).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Art. ... (3).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Art. ... (4).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Art. ... (5).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Art. ... (6).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Art. ... (7).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Art. ... (8).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (9).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (10).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (11).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (12).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (13).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (14).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (15).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (16).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (17).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (18).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (19).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (20).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. ... (21).- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

DISPOSICIONES GENERALES
(Ley No. 2006-48, R.O. 298-S, 23-VI-2006)

Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Segunda.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Tercera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Cuarta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Quinta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Sexta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Séptima.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Octava.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Novena.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Décima.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Décima Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

DISPOSICIONES TRANSITORIAS
(Ley No. 2006-48, R.O. 298-S, 23-VI-2006)

Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Segunda.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Tercera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Cuarta.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

DISPOSICIONES FINALES
(Ley No. 2006-48, R.O. 298-S, 23-VI-2006)

Primera.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Segunda.- (Derogada por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).

Título ...
DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006)

Nota:
La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 223, 7-III-2006, corrige el error deslizado en la publicación de la Ley 2006-28 (R.O. 198, 30-I-2006) que mandó a incorporar este Título a continuación del Art. 352 cuando su posición adecuada es después del Art. 346.
Art. ... (1).- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

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

Nota:
Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. ... (1).-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 47, num. 5.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. ... (2).-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 51.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. ... (3).- (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. ... (3).-

Ley Orgánica de Discapacidades:

Art. 45.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Título IV
DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Capítulo I
DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS Y DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR

Art. 347.- Riesgos del trabajo.- Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 348.-

Ley Orgánica de Salud:
Art. 6, num. 16.-
Art. 118.-
Art. 119.-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 11.-

Jurisprudencia:
- 7-III-60 (G.J. S. IX, No. 7, pp. 901-2)

"Aun en el caso de admitirse que el ahogamiento de P. se debió a un ataque epiléptico, es indispensable advertir que, según ya se anotó, no consta negativa clara acerca de que se hubiera producido cuando estaba dedicado a sus labores; encontrándonos, por ende, en el caso de que el accidente acaeció con ocasión del trabajo del occiso, trabajo que, si bien no fue su causa eficiente sí constituye una concausa, toda vez que, unido al ataque epiléptico, ocasionó la caída al agua y el consiguiente ahogamiento y muerte del trabajador, circunstancia que, de acuerdo con la doctrina, basta para establecer la responsabilidad patronal. Además, debe observarse que si A. tuvo conocimiento del estado patológico de la víctima, y, a pesar de ello, le envió a ejercitar su actividad junto a una acequia, es evidente que lo colocó frente a un riesgo con ocasión del trabajo que ejecutaba por su cuenta; riesgo que, por todo lo expuesto, está obligado a indemnizar con arreglo al Art. 306 (354)."

- 12-IX-68 (G.J. S. XI, No. 4, pp. 500-1)
"En suma, un traumatismo, que no se evidencia por lesiones externas, ni efusión de sangre, pero que desde el primer momento presenta dolores graves que impiden el trabajo, que obligan a la víctima a trasladarse a una ciudad distante en busca de examen y curación, que, por un momento, permite alguna mejoría, pero que causa después de pocas horas mareos y disnea continua, que luego exige que el enfermo vaya de un lugar a otro para alivio de sus incesantes ahogos, y que, por último, se resuelve en un edema pulmonar agudo que, mal atendido, origina la muerte a las pocas horas de ingreso al Hospital, no puede menos de considerarse como accidente del trabajo. Hay una vinculación directa, aunque lenta, entre el golpe y la muerte, vinculación que no engendra duda alguna acerca de que es consecuencia del trabajo que se ejecuta por cuenta de otro."

- 29-V-75 (G.J. S. XII, No. 9, pp. 1804-5)
"Respecto del accidente sufrido por el demandado es de considerar que se trata de un accidente de trabajo que como lo define el Art. 324 (348) del Código del Trabajo, constituye todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o como consecuencia del trabajo por cuenta ajena y frente a este aspecto de derecho, los hechos acreditados en los autos demuestran efectivamente: a) Que se ha producido la pérdida del potencial visual del ojo izquierdo del actor, disminución de su capacidad de trabajo, valorada con el 45% de acuerdo con el Art. 407 (438), Num. 178...; b) Que se trata de un suceso imprevisto y repentino, esto es que con tales adjetivaciones ha ocurrido el hecho precedente...; c) Que este suceso imprevisto y repentino, que ha causado la perturbación visual del actor, se ha producido no siquiera con ocasión del trabajo sino como consecuencia misma de la labor que ejecutaba el actor por cuenta del demandado."

Fallo de Casación:
- 4-VII-2001 (Res. 148-2001, Segunda Sala, R.O. 409, 11-IX-2001)
"Además, se ha dejado de aplicar el expreso mandato contenido en el Art. 354 (348) del Código Laboral cuyo texto señala: ?Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena?. En la especie, resulta evidente que el riesgo laboral se produjo por consecuencia y con ocasión del trabajo subordinado; y, tanto la doctrina como la jurisprudencia reconocen que los sucesos imprevistos o repentinos que se producen en el trayecto que medie en forma regular entre el domicilio del trabajador y el lugar de la prestación de servicios, comporta los caracteres de un riesgo laboral con las consecuencias de carácter legal, y de responsabilidad patronal determinadas en la ley. Al respecto Guillermo Cabanellas, en su Diccionario del Derecho Laboral, (Pág. 34), anota: ?...Resulta de gran trascendencia que los accidentes sujetos a indemnización se llamen de o del trabajo, y no en el trabajo; ya que no se requiere que se produzcan precisamente en las horas y en el lugar del trabajo; sino con ocasión de éste y como consecuencia de él? (el subrayado es de la Sala). ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 349.- Enfermedades profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.
Art. 350.- **Derecho a indemnización.-** El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.
Art. 351.- Indemnización a servidores públicos.- El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y comprobadas.

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 351.-

Ley Orgánica del Servicio Público:
Art. 119.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Igual reconocimiento se hace respecto de lesiones que sufrieren en las condiciones que establece el inciso anterior.
Art. 353.- Indemnizaciones a cargo del empleador.- El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 353.-

Ley de Seguridad Social:
Art. 158.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;

2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,

3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 354.-

Código Civil:
Art. 29.-

Jurisprudencia:
- 20-XII-72 (G.J. S. XII, No. 1, p. 112)
"La culpa grave, según lo prescribe el Art. 29 del Código Civil equivale al dolo y éste consiste en la intención positiva de irrogar injuria a la persona o propiedad de otro. De autos no se pretende ni se ha demostrado que existió de parte del trabajador intención positiva de causar daño y perjuicio a los demandados ni a otras personas. La culpa grave a que se refiere la legislación laboral debe ser de tal naturaleza que pueda presumirse la intención dolosa del trabajador, lo cual no se ha demostrado en este juicio. El accidente que ocasionó la muerte de H. O. es un riesgo inherente a la profesión de chofer. En cuanto a excepción y prueba de los demandados, de que hubo falta de pericia en el manejo del carro, ya que según la Ley de Tránsito, H. sólo tenía licencia para manejar vehículos livianos de tercera clase, la Sala considera que la responsabilidad proveniente de este hecho también es imputable al empleador, pues correspondía al patrono observar las precauciones legales necesarias para que el vehículo sea conducido por un profesional que reúna los requisitos exigidos por las normas legales."

- 31-I-79 (G.J. S. XIII, No. 5, p. 1080)
"De acuerdo con el Art. 351 (354) numeral 1 del Código del Trabajo, queda exento el patrono de responsabilidad cuando el accidente se hubiese provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave, no es equivalente al descuido y al respecto el Art. 352 (355) del Código citado expresa que la imprudencia profesional o sea la confianza que inspira el ejercicio habitual del trabajo no exime al patrono de responsabilidad. La culpa dentro del aspecto laboral no tiene el mismo significado que dentro del campo penal, esto es la falta de precaución o cuidado. Por culpa laboral se ha de tener una falta u omisión voluntaria, pero que no obedece a malicia, porque en este caso habría dolo o sea la provocación intencional a que hace referencia la parte primera del numeral 1o. del Art. 351 (354). La culpa grave equivale a prescindir de toda medida de seguridad que aconseja la sana y elemental prudencia."

Fallo de Casación:
- 23-V-2000 (Res. 74-99, Tercera Sala, R.O. 106, 26-VI-2000)
"SEGUNDO.- ...Que dentro de autos se estableció mediante pruebas testimoniales e instrumentales que el accionante debido a su acostumbrado estado de ebriedad sufrió el accidente de trabajo, constituyéndose en culpa grave del trabajador y por consiguiente aquello es un eximente de responsabilidad patronal, por lo que no pueden aplicarse las normas en caso de duda, en el sentido más favorable a los trabajadores. TERCERO.- Realizada la confrontación que corresponde de la sentencia recurrida con el escrito de interposición del recurso constante de fs. 18 a fs. 19, del cuaderno de segunda instancia y luego del estudio y análisis del proceso, la Sala procede a realizar las siguientes observaciones: a) El motivo de la litis es determinar si el trabajador M. I., terminó su relación de trabajo al tercer día de labores, en circunstancias en que trabajaba en estado de ebriedad y que por su culpa sufrió el lamentable accidente de trabajo. b) El derecho a la indemnización por riesgos del trabajo se encuentra estipulada en el Art. 356 (350) del Código del Trabajo, donde se establece que dicho derecho corresponde a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el Art. 359 (353), el mismo que tiene concordancia con el Art. 38 del antes citado cuerpo de leyes. El primero, establece que: `... El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente?. El segundo, estipula que: `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...?. Adicionalmente, los Arts. 66 (-) y 193 (-) de la Ley del Seguro Social Obligatorio, confirman que la responsabilidad patronal deviene sólo cuando no se haya afiliado al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En el presente caso, con la prueba testimonial constante a fs. 77 vta., así como de la documentación certificada de fs. 19 a fs. 45 y el reconocimiento tácito que hace el demandado al contestar la demanda, se ha comprobado que el actor sufrió un accidente de trabajo el día 12 de enero de 1995, siendo llevado de inmediato al Hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Ibarra, donde ha sido sometido a una intervención quirúrgica habiendo sido amputado a nivel del brazo derecho, siendo evidente la responsabilidad patronal. c) Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo, el empleador está en la obligación de indemnizarle, siempre que tal beneficio no sea concedido por el IESS; en el presente caso, como el trabajador no ha sido afiliado al IESS según constancia de fs. 79 y como se encuentra reconocida y establecida la relación

laboral, corresponde al accionado probar que ha satisfecho los rubros reclamados; y como no lo ha hecho, ha lugar a las pretensiones planteadas en los numerales 3 y 4 de su demanda, en base de los recibos de fs. 108 y 109 del cuaderno de primer nivel, esto es, satisfacer lo que corresponde al valor de las curaciones e indemnizaciones emanadas del accidente del trabajo. Procede asimismo, a falta de pago de solución la indemnización por los 4 días de labores (del 9 al 12 de enero de 1995), más el triple de recargo en atención al Art. 93 (94) del Código del Trabajo, pago que se realizará de acuerdo al salario mínimo vital para los trabajadores agrícolas. ...QUINTO.- Por las consideraciones expuestas, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, casa parcialmente la sentencia recurrida y se dispone que el demandado A. G. pague al actor los derechos que le corresponde de acuerdo con el literal c) del considerando Tercero de este fallo. El Juez a-quo proceda a realizar la liquidación de los valores que se mandan a pagar en esta instancia, sin la intervención de peritos. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 355.-

Jurisprudencia:
- 31-I-1979 (Sala de lo Laboral y Social, pág. 1079)
"SEGUNDO.- De acuerdo al Art. 351 numeral 1 del Código del Trabajo, queda exento el patrono de responsabilidad cuando el accidente se hubiese provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave no es equivalente al descuido y al respecto el Art. 352 del Código citado expresa que la imprudencia profesional o sea da confianza que inspira el ejercicio habitual de trabajo no exime al patrono de responsabilidad. La culpa dentro del aspecto laboral no tiene el mismo significado que dentro del campo penal, esto es la falta de precaución o cuidado. Por culpa laboral se ha de tener una falta u omisión voluntaria, pero que no obedece a malicia, porque en este caso habría dolo o sea la provocación intencional a que hace referencia la parte primera del numeral 1o. del Art. 351. La culpa grave equivale a prescindir de toda medida de seguridad que aconseja la sana y elemental prudencia.

NOVENO.- No se considera ninguna rebaja por no haber sido materia de excepción ni se condena a otras prestaciones con motivo del accidente, por no haber sido reclamado. En virtud de lo expuesto, y como la actora tiene derecho a ser abonada en la indemnización, ya por ser madre del fallecido, ya porque no se impugnó tampoco su derecho, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se condena a que José Miguel Salinas pague a Victoria

Magdalena Ramírez $ 38.400,00 por indemnización y cuarenta y tres días de trabajo a base del salario vital de $ 1.500.00, porque como se indicó antes no hay constancia de obra cierta. Sin costas. Notifíquese."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

La acción contra terceros puede ser ejercida por el empleador a su costa y a nombre de la víctima o al de los que tienen derecho a la indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de treinta días, contados desde la fecha del accidente.

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

Capítulo II
DE LOS ACCIDENTES

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

1. Muerte;

2. Incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo;

3. Disminución permanente de la capacidad para el trabajo; y,

4. Incapacidad temporal.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 359.-

Fallo de Casación:

- 21-III-2011 (Sentencia No. 315-2006, Primera Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia E.E. 75, 5-XII-2013)
"TERCERO.- Analizados tanto el texto del recurso interpuesto como el contenido de la sentencia impugnada, se establece: 3.1) Que el ex trabajador fallecido si se encontraba afiliado al IESS según copia del aviso de entrada y salida del trabajo, que obra a fs. 26 del proceso por lo que no procede la compensación establecida en el Art. 375 (hoy 369) del Código Laboral ya que el Art. 373 ibídem, así lo dispone pues la obligación del empleador a cubrir las indemnizaciones y prestaciones en caso de accidente 'tendrá lugar siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste'; 3.2) Como bien lo anota el casacionista, en similares términos el Art. 38 del Código Laboral establece que 'los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador… siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social' ; 3.3) En acatamiento a estas disposiciones legales en este sentido se pronuncia la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia en su resolución dictada en el juicio que por indemnizaciones de trabajo siguió Sara Yamil Caravaca en contra de la Empresa Eléctrica Regional Guayas Los Ríos EMELGUR S.A., cuando en el considerando TERCERO de su sentencia, dictada en Octubre 15 del 2003, las 10h20 dice: 'De autos consta que el trabajador fue afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por lo que no procede la compensación consagrada en el Art. 375 del Código del Trabajo, por así disponerlo el Art. 373 ibídem."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

Son partes esenciales la mano y el pie;

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

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

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

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

6. La enajenación mental incurable;

7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones

bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 360.-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 33.-

Art. 36.-

Recurso de Casación:
- 22-V-2012 (Sentencia No. 36-2012, Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Nacional de Justicia, E.E. 69, 13-XI-2013)
"En primer lugar, hay que señalar que la casación es un recurso extraordinario que tiene como objetivo la correcta aplicación e interpretación de las normas de derecho sustanciales como procesales dentro de la sentencia del inferior, teniendo como impedimento la revaloración de la prueba, criterio que ha sido puesto de manifiesto en varios fallos de la Sala. 3.2.- Ahora bien, sobre la problemática planteada, esta Sala considera que: 3.2.1.- El artículo 183 del Estatuto Codificado del IESS, decía: 'Se considera incapacidad permanente total aquella que inhiba al asegurado para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión u oficio habituales. Para su determinación, la Comisión Valuadora exigirá los estudios médicos, socio-económicos y ergonómicos necesarios por parte de las Unidades Médicas del IESS, canalizados por medio del Departamento de Medicina del Trabajo de las respectivas Divisiones y oficinas de Riesgos del Trabajo de las Direcciones Regionales. Declarada esta incapacidad, el asegurado recibirá una renta mensual equivalente al 80% del promedio mensual de sueldos o salarios del último año de aportación o del promedio mensual de los cinco mejores años, si éste fuere superior.'. 3.2.2.- El artículo 32 del Reglamento General de Riesgos del Trabajo, a la fecha del litigio rezaba (Resolución No 741): 'Cuando el riesgo del trabajo produjere incapacidad permanente total, cuyo dictamen corresponde a la Comisión de Valuación de las Incapacidades, el asegurado tendrá derecho a una renta mensual equivalente al 80% del promedio mensual de los sueldos o salarios del último año de aportación o del promedio mensual de los cinco años de mayor aportación si éste fuere superior; renta que se pagará desde la fecha de ocurrencia del siniestro, con exclusión del período subsidiado. En todo caso, las pensiones mensuales de incapacidad permanente total no podrán ser inferiores a la remuneración mínima vital ni superiores al monto equivalente a seis salarios mínimos vitales, dentro de la respectiva categoría ocupacional del trabajador de acuerdo con la Ley y Estatutos del IESS...' (Lo resaltado nos pertenece). 3.2.3.- Por otra parte, las disposiciones transitorias décimas segunda y cuarta de la Resolución No C.D. 100, dictada por el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el 21 de

febrero del 2006, dicen: 'Décima Segunda: La pensión máxima inicial para quienes cesaron y solicitaron la jubilación a partir del 27 de septiembre del 2005, será de setecientos cincuenta dólares (USD 750); y, para quienes cesaron y solicitaron la jubilación a partir del 31 de diciembre de 2005 será de setecientos ochenta dólares (USD 780).'. 'Décima Cuarta: ... Las regulaciones de pensiones mínimas y máximas iniciales y en curso de pago para el seguro de invalidez, vejez y muerte, se aplicará también para el Seguro de Riesgos de Trabajo en el caso de rentas por incapacidad permanente total o absoluta…'. (Lo resaltado nos pertenece)."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 361.-

Código del Trabajo:
Art. 438.-
Art. 439.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 362.-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 20.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo III
DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

a. **CARBUNCO:** curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;

b. **MUERMO:** cuidadores de ganado caballar;

c. **ANQUILOSTOMIASIS:** mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

d. **ACTINOMICOSIS:** panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;

e. **LEISHMANIOSIS:** leñadores de las regiones tropicales;

f. **SÍFILIS:** sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);

g. **ANTRACOSIS:** carboneros, fogoneros del carbón mineral;

h. **TÉTANOS:** caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;

i. **SILICOSIS:** mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;

j. **TUBERCULOSIS:** médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;

k **SIDEROSIS:** trabajadores del hierro;

l. **TABACOSIS:** trabajadores en la industria del tabaco;

ll. **OTRAS CONIOSIS:** carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;

m. **DERMATOSIS:** cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;

n. **DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FÍSICOS:**

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;

FRÍO: obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre;

Radiaciones eléctricas: rayos X;

Radiaciones minerales: radio;

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

o. **INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FÍSICOS EN LA PRODUCCIÓN DE ENFERMEDADES:**

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

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

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

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OÍDO:

a. **OFTALMÍA ELÉCTRICA:** trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;

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

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

3. OTRAS AFECCIONES:

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

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

c. **DEFORMACIONES PROFESIONALES:** zapateros, carpinteros, albañiles;

d. **AMONÍACO:** letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

e. **ÁCIDO FLUORHÍDRICO:** grabadores;

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

g. **ANHÍDRIDO SULFUROSO:** fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores:

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

i. **ÁCIDO CARBÓNICO:** los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;

j. **ARSÉNICO:** arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;

k. **PLOMO:** saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados:

l. **MERCURIO:** hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;

ll. **HIDRÓGENO SULFURADO:** mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;

m. **VAPORES NITROSOS:** estampadores;

n. **SULFURO DE CARBONO:** vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;

ñ. **ÁCIDO CIANHÍDRICO:** mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;

o. **ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS:** fabricantes de perfumes;

p. **CARBURO DE HIDRÓGENO:** destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;

q. **CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS:** en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,

r. **CÁNCER EPITELIAL:** provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

4. (Agregado por la Disp, Reformatoria Segunda de la Ley s/n, R.O. 229-S, 22-VI-2020).- Síndromes respiratorios agudos causados por virus: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares.

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

Capítulo IV
DE LAS INDEMNIZACIONES

Parágrafo 1ro.
DE LAS INDEMNIZACIONES EN CASO DE ACCIDENTE

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 365.-

Jurisprudencia:
- 9-III-78 (G.J. S. XIII, No. 2, p. 355)
"En lo tocante al accidente sufrido éste no está negado por la parte patronal que lo califica en la contestación a la demanda de un siniestro que puede ocurrir a cualquier persona que mantiene una relación civil. En tal virtud el patrono está obligado a proporcionar la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica como lo determina el Art. 341 (356) y a pagarle el 75% de la remuneración durante seis meses y como está justificado que la trabajadora pedía se compongan los aparatos de cocina o se los renueve, significa esto que se faltó a una medida de seguridad cual es la no revisión de maquinarias, puesto que en este caso la cocina venía a constituir el aparato de producción de los alimentos llamados a la ingestión, de donde resulta procedente el aumento del 50% en la indemnización, de acuerdo al Art. 372 (387)."

Fallo de Casación:
- 31-I-2000 (Res. 200-99, Tercera Sala, R.O. 46, 29-III-2000)
"2.- De la prueba aportada al proceso, sin dificultad alguna se deduce que el actor fue atendido en el Hospital Clínica Kennedy de la ciudad de Guayaquil y que realizó los gastos de atención médica, servicio hospitalario, medios de diagnóstico, insumos médicos y medicinas, por la suma de S/. 17?512.708,00 (...). Tales gastos son de cargo íntegro del empleador, al tenor de lo dispuesto en el Art. 371 (365) del Código del Trabajo. En consecuencia, tiene suficiente idoneidad el recurso del demandante en cuanto a la aplicación incompleta y por tanto indebida de los Arts. 371 (365) y 119 (115) del Código de Procedimiento Civil. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

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

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 369.-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 40.-

Jurisprudencia:
- 9-III-87 (G.J. S. XIV, No. 13, p. 2912)
"Si hay en lo pretendido colisión de normas referente a la cuantía, entre el Art. 364 (369) y 390 (395) del Código del Trabajo, la del primero prevalece por su carácter especial para el caso de muerte."

Recurso de Casación:
- 4-VII-2001 (Resolución No. 148-2001, Segunda Sala, R.O. 409, 11-IX-2001)
"...Como se puede observar tanto del escrito contentivo del recurso cuanto por las piezas procesales pertinentes así como por la sentencia objeto de la impugnación, el asunto medular en el presente juicio, constituye precisamente el determinar si procede o no el pago de la indemnización por muerte por accidente de trabajo contemplada en el Art. 375 del Código del Trabajo. En este sentido, no es motivo de la controversia la existencia de la relación laboral entre el demandado y el señor J. C., por cuanto del proceso se ha probado que el ahora occiso trabajaba en calidad de chofer del camión de propiedad y bajo las órdenes del demandado, ahora bien, de los documentos de fs. 1 a 17 queda probado que el accidente se produjo a eso de las 23h00 del día 23 de diciembre de 1998..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

Notas:
- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales..
Art. 371.- Indemnización por disminución permanente.- Si el accidente ocasionare disminución permanente de la capacidad para el trabajo, el empleador estará obligado a indemnizar a la víctima de acuerdo con la proporción establecida en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Los porcentajes fijados en el antedicho cuadro se computarán sobre el importe del sueldo o salario de cuatro años. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo fijados en el cuadro, teniendo en cuenta la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y si ésta es absoluta para el ejercicio de la profesión habitual, aunque quede habilitado para dedicarse a otro trabajo, o si simplemente han disminuido sus aptitudes para el desempeño de aquella.

Se tendrá igualmente en cuenta si el empleador se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador y si le ha proporcionado miembros artificiales ortopédicos.

Si el trabajador accidentado tuviere a su cargo y cuidado tres o más hijos menores o tres o más hijas solteras, se pagará el máximo porcentaje previsto en el cuadro valorativo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 371.-

Código del Trabajo:
Art. 438.-
Art. 439.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 372.- Modificación de los porcentajes.- Los porcentajes fijados en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo sufrirán las modificaciones establecidas en los artículos 374, 385 y 398 de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 372.-

Código del Trabajo:
Art. 374.-
Art. 385.-

Art. 398.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 373.- Indemnización por incapacidad temporal.- La indemnización por incapacidad temporal será del setenta y cinco por ciento de la remuneración que tuvo el trabajador al momento del accidente y no excederá del plazo de un año, debiendo ser entregada por semanas o mensualidades vencidas, según se trate de obrero o de empleado.

Si a los seis meses de iniciada una incapacidad no estuviere el trabajador en aptitud de volver a sus labores, él o su empleador podrán pedir que, en vista de los certificados médicos, de los exámenes que se practiquen y de todas las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico, gozando de igual indemnización, o si procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes pueden repetirse cada tres meses.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 373.-

Jurisprudencia:
- 24-IV-74 (G.J. S. XII, No. 6, p. 1196)
"Sea que la lesión haya provenido o no del accidente -que sólo habría incidido en lo tocante a la prórroga de plazo de la prescripción de la acción, que no está alegada-, en el asunto controvertido importa esencialmente considerar el transcurso del tiempo desde el día en que se produjo el accidente hasta la presentación del reclamo de la indemnización por incapacidad permanente para el trabajo. Todo accidente de trabajo acarrea una incapacidad temporal, que obliga al empleador a indemnizar al trabajador accidentado con el 75% de sus salarios y por el tiempo máximo de un año (Inc. 1o. del Art. 347 (373) del Código del Trabajo) vencido el cual, automáticamente, se extingue por un lado, la obligación de pagar y, por el otro, el derecho a percibir. O lo que es lo mismo, decae el derecho, produciéndose la caducidad de éste. Y la norma legal precisa como máximo ese tiempo, porque es potestativo del empleador o del trabajador pedir, a los seis meses de iniciada la incapacidad y, posteriormente, cada tres meses, se determine si el tratamiento médico seguido es el adecuado o si procede la declaración de la incapacidad permanente; todo en el término de un año, es decir, que en el plazo de un año se ha de resolver si debe continuar pagándose la subvención por incapacidad temporal o si cabe declarar la incapacidad permanente para los efectos de señalar la indemnización que corresponda por una sola vez, de acuerdo con el inciso segundo del Art. 347 (373) citado. Infiérese, igualmente, de lo dicho, que si un accidente de trabajo no causa de inmediato incapacidad permanente, las consecuencias dañosas que se generen por tal incapacidad, sólo permiten esperar hasta seis meses, sin perjuicio de repetir los exámenes cada tres meses hasta completar el año a que se refiere el inciso primero del Art. 347 (373)."

- 22-I-79 (G.J. S. XIII, No. 5, p. 1086)
"Reconociéndose que ha habido accidente de trabajo motivado por la imposición del profesor para que el alumno le ayude en la colocación de un antena en el cuarto piso de su casa, de cuyo lugar cayó el menor al suelo sufriendo traumatismos cráneo-encefálico, con consecuencias aún perceptibles a la ciencia médica, se dispone que el demandado debe abonar todo lo relativo a atención médica y quirúrgica si es el caso, aun por facultativos especializados, así como el pago de medicinas y provisión de aparatos de prótesis si fuere necesario, como el pago del 75% del salario mínimo vital vigente, ... S/. 1.500,00 mensuales por un año, según el Art. 368 (373), sin opción a la rebaja que establece la Ley cuando el trabajo es ocasional, por cuanto ello no fue motivo de excepción."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 374.- **Accidente en trabajo ocasional.-** Si el accidente se produjere en la persona de un trabajador llamado a ejecutar un trabajo ocasional que por su índole debe realizarse en menos de seis días, el empleador podrá obtener del juez una rebaja de la indemnización que en este caso no podrá exceder del cincuenta por ciento.
Art. 375.- Revisión de la disminución permanente parcial.- Declarada una disminución permanente parcial para el trabajo, si ésta aumentare, puede ser revisada dentro del plazo de un año a pedido del trabajador. El plazo se contará a partir de dicha declaración.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 375.-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 28.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Parágrafo 2do.
DE LAS INDEMNIZACIONES EN CASO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES
Art. 376.- Indemnización por enfermedad profesional.- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el parágrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;

2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,

3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 376.-

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo:
Art. 6.-

Art. 17.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Parágrafo 3ro.
DISPOSICIONES COMUNES RELATIVAS A LAS INDEMNIZACIONES
Art. 377.- Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 377.-

Jurisprudencia:
- 14-XI-74 (G.J. S. XII, No. 7, p. 1400)
"El Art. 351 (377) del Código del Trabajo dispone que en caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia de accidente o enfermedad profesional tendrán derecho a la indemnización "los herederos del fallecido" en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada.- El artículo primero del Código de Menores en vigencia consagra el derecho del menor a obtener justicia en forma absolutamente gratuita, estas dos disposiciones legales de profundo contenido social, llevan a la Sala a dejar en claro que por sobre la irregularidad procesal anotada y el hecho de que no ha comparecido en la causa el hijo varón del obrero que sucumbió en el accidente, que a la época tiene dos años de edad, es lo cierto que se ha acreditado de modo indisputable su existencia y por lo mismo su derecho reconocido por la Ley."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 378.- Falta de derecho a indemnización.- No tendrán derecho a la indemnización:

1. El varón mayor de dieciocho años, a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y que por carecer de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. La incapacidad y la carencia de bienes posteriores a la muerte del trabajador, no dan derecho a la indemnización.

Toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior;

2. Las descendientes casadas a la fecha del fallecimiento de la víctima;

3. La viuda que por su culpa hubiere estado separada de su marido durante los tres últimos años, por lo menos, a la fecha de la muerte;

4. La madre que hubiere abandonado a su hijo en la infancia;

5. Las hermanas casadas, así como las solteras, que no hubieren vivido a cargo del trabajador cuando menos el año anterior a la fecha de su fallecimiento; y,

6. Los nietos que subsistieren a expensas de su padre.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 378.-

Jurisprudencia;
- 12-V-78 (G.J. S. XIII, No. 2, p. 283)
"El Art. 351 (377) del Código del Trabajo estatuye que en caso de fallecimiento del trabajador, a consecuencia de accidente o enfermedad profesional, tendrá derecho a la indemnización los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo las excepciones del Art. 352 (378) que en el numeral primero prescribe que no tiene derecho a la indemnización el varón mayor de dieciocho años a no ser que por incapacidad total y permanente para el trabajo y por carencia de bienes se halle en condiciones de no poder subsistir por sí mismo. Como excepción a la excepción, el segundo inciso de este numeral preceptúa que toda persona que pasa de sesenta años se entenderá incapacitada para el trabajo en los términos del numeral anterior. Es incuestionable entonces que si el padre tiene opción a suceder al hijo, según así lo manda el Art. 1052 (1030), primer inciso del Código Civil dentro de los órdenes de la sucesión intestada, tal posibilidad está condicionada a la prueba plena de haber cumplido sesenta años."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 379.- **Falta de herederos.-** A falta de herederos o si ninguno tuviere derecho, la indemnización corresponderá a las personas que comprueben haber dependido económicamente del trabajador fallecido y en la proporción en que dependían del mismo, según criterio de la autoridad competente, quien apreciará las circunstancias del caso.
Art. 380.- Libre apreciación de pruebas sobre el estado civil.- Los jueces podrán prescindir de las normas comunes de la ley en lo que respecta a las pruebas del estado civil en el que el deudo o deudos funden su derecho a la indemnización. Apreciarán libremente las pruebas que presenten los interesados, ya para demostrar su parentesco con el trabajador fallecido, ya para justificar la identidad personal o de nombre de uno y otros.

Se aceptará el parentesco que provenga de filiación extramatrimonial aun cuando no exista el reconocimiento, aceptación y más requisitos prescritos por el Código Civil, cuando a juicio del juez se haya probado suficientemente dicho parentesco, por otros medios.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 380.-

Código Civil:
Art. 332.-
Art. 333.-
Art. 334.-
Art. 335.-
Art. 337.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 381.- **Capacidad de padres menores de edad.-** (Reformado por los Arts. 22 y 23 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Para los efectos de este título se considerarán plenamente capaces al padre o madre menores de quince años, pudiendo entablar por sí mismos las acciones que correspondan a sus derechos o al de sus hijos.

La madre, o la mujer calificada como tal, según la atribución señalada en el artículo que precede, aunque fuere menor de edad, tendrá la representación de sus hijos para los efectos señalados anteriormente, sin que sea menester que se le haya nombrado guardadora de los mismos y aun cuando hubiere otro guardador.

El padre, cualquiera que fuere su edad y siempre que justificare la tenencia del menor, o la persona que de hecho lo tuviere bajo su cuidado y protección, podrá ejercitar los derechos que correspondan al menor, y actuar en representación y en defensa de los intereses de éste.

El juez, con criterio social, apreciará las circunstancias y decidirá previo dictamen del Juez de la Niñez y Adolescencia.

Nota:
El Art. 23 de la Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), reformatorio de este artículo, dispone la sustitución de "Tribunal de Menores" por "Juez de la Niñez y Adolescencia" sin considerar que en la última codificación del Código del Trabajo (2005-017, R.O. 167-S, 16-XII-2005), en este artículo ya no se hacía referencia al Tribunal sino a "los organismos determinados en el Código de la Niñez y Adolescencia". No obstante, hemos aplicado la reforma incluyendo la expresión "Juez de la Niñez y Adolescencia" en atención a su espíritu.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 381

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 382.- Pensiones vitalicias.- El empleador podrá otorgar pensiones vitalicias en vez de las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del artículo 369 de este Código, siempre que hiciere reserva de tal derecho al contestar la reclamación y las garantice suficientemente. Tales pensiones serán equivalentes al cuarenta por ciento de la última remuneración percibida por el trabajador, en los casos a que se refiere el artículo 377 de este Código y, a falta de los beneficiarios señalados en dichos casos, se concederá a las personas a las que alude el artículo 379 de este Código. Estas pensiones cesarán respecto de las beneficiarias que contrajeren matrimonio y de los beneficiarios que llegaren a los dieciocho años y no fueren incapaces para el trabajo.

El llamamiento a los derechohabientes al goce de la pensión y de la distribución de la misma se hará de acuerdo con las reglas del Código Civil. Entre los herederos habrá, además, el derecho de acrecer.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 382.-

Código de Trabajo:
Art. 369.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 383.- **Pago íntegro de las indemnizaciones.-** Las indemnizaciones por causa del fallecimiento y las que correspondan al trabajador en los casos de incapacidad absoluta o de disminución de la capacidad para el trabajo serán cubiertas íntegramente, sin deducción de las remuneraciones o gastos de curación que haya pagado el empleador durante el período transcurrido entre el accidente o presentación de la enfermedad y la muerte o la declaración de incapacidad.
Art. 384.- **Falta de derecho de los deudos.-** Si el trabajador a quien se indemnizó por incapacidad absoluta fallece a consecuencia del accidente o enfermedad profesional que le incapacitó para el trabajo, sus deudos no tendrán derecho a reclamar indemnización por su fallecimiento.
Art. 385.- Reducción del monto de la indemnización.- El monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no le permiten cubrir la indemnización

legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 374 de este Código.

Siendo concurrentes las aludidas circunstancias, la rebaja no excederá del cincuenta por ciento del monto de la indemnización capital.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 385.-

Código de Trabajo:
Art. 374.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 386.- **Denuncia del accidente o de la enfermedad.-** El empleador, la víctima o sus representantes o los derechohabientes del fallecido, deberán denunciar el accidente o enfermedad ante el inspector del trabajo.

La denuncia podrá ser verbal o escrita. Si es verbal, dicha autoridad la pondrá por escrito en un libro que llevará al efecto.
Art. 387.- **Contenido de la denuncia.-** En la denuncia se hará constar:

1. Las causas, naturaleza y circunstancias del accidente o enfermedad;

2. Las personas que hayan resultado víctimas y el lugar en que se encuentren;

3. La naturaleza de las lesiones;

4. Las personas que tengan derecho a la indemnización;

5. La remuneración que percibía la víctima; y,

6. El nombre y domicilio del empleador.
Art. 388.- **Comprobación de la veracidad de la denuncia.-** El inspector que reciba la denuncia procederá a levantar una información en el lugar del accidente o donde se encontrare la víctima y comprobará la veracidad de los datos. Dicha autoridad sentará acta de todo lo ocurrido y observado y la remitirá a quien corresponda.
Art. 389.- **Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.-** El inspector del trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos.

En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector del trabajo.

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidará del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable.

Art. 390.- Remuneración anual.- Para los efectos de las disposiciones anteriores entiéndese por remuneración anual la recibida por el trabajador durante el año anterior al accidente o enfermedad, de acuerdo con el artículo 95 de este Código.

Para el trabajador que no ha laborado un año completo se obtendrá el promedio correspondiente en base a la remuneración diaria o mensual percibida durante el tiempo de labor.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 390.-

Código de Trabajo:
Art. 95.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 391.- **Remuneración anual en el trabajo a destajo.-** Si el trabajo fuese a destajo la remuneración anual se determinará por las reglas contenidas en el artículo anterior, según que el trabajador haya laborado al servicio del empleador un año o menos de un año, respectivamente.

Art. 392.- **Servicio a dos o más empleadores.-** Cuando se trate de un trabajador que sirva o haya servido a dos o más empleadores, en distintas horas del día, se computará la remuneración como si todas las ganancias hubiesen sido obtenidas en servicio del empleador para quien trabajaba en el momento del accidente.

Art. 393.- **Remuneración que no percibirá en dinero.-** La determinación de la remuneración que en su totalidad o en parte no perciba en dinero se hará por acuerdo de los interesados. Si esto no fuere posible, la hará el juez de la causa, tomando en cuenta el valor que en la localidad tengan las especies y demás prestaciones suministradas por el empleador, la tasa de las remuneraciones para los trabajadores de la misma profesión u oficio, siempre que no sean inferiores al mínimo legal, y las demás circunstancias necesarias para la fijación equitativa de la remuneración.

Art. 394.- **Remuneración no pactada.-** Si el trabajador no hubiere pactado el monto de su sueldo o jornal, éste se considerará equivalente a la remuneración pagada por el mismo empleador por servicios iguales, sin que en ningún caso sea inferior al mínimo legal. Si no existieren trabajadores en caso similar, se fijará el sueldo o salario de la víctima tomando en cuenta las circunstancias indicadas en el artículo anterior.

Notas:

- Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.

Art. 395.- **Cuantía de la indemnización.-** Para los efectos de la indemnización a los trabajadores no afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social se tomarán en consideración las mismas cantidades que paga dicho Instituto a sus afiliados.

Art. 396.- **Estipulación de indemnizaciones.-** Los trabajadores podrán estipular con sus empleadores, indemnizaciones mayores que las establecidas por este Código para el caso de accidente o enfermedad.

Art. 397.- **Prestación de primeros auxilios.-** Aun cuando el accidente provenga de fuerza mayor extraña al trabajo, si acaece en el lugar en que éste se ejecuta, el empleador debe prestar los primeros auxilios. Si no lo hace, se le impondrá una multa de ocho a cuarenta dólares de los Estados Unidos de América en beneficio del trabajador.

Art. 398.- **Aumento de las indemnizaciones.-** Las indemnizaciones determinadas por este título se aumentarán en el cincuenta por ciento cuando el riesgo se produzca por no haber observado el empleador las precauciones que, según los casos, prescriba el Capítulo de "Prevención de los Riesgos del Trabajo", o se especificaren en los reglamentos.

Art. 399.- **Prohibición de enajenar.-** Los derechos que las disposiciones de este título conceden a los trabajadores o a sus derechohabientes no pueden cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse. Tampoco podrá estipularse otra forma de pago que la determinada en este Código.

Art. 400.- **Descuento por anticipo de salario.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, de la cantidad que el empleador debiere por concepto de indemnización, se descontará lo que el trabajador adeudare al empleador por anticipos de salario, siempre que tal descuento no exceda del diez por ciento del monto total de la indemnización.

Art. 401.- Crédito privilegiado.- Lo que se deba por concepto de indemnizaciones según este título se tendrá como crédito privilegiado, con preferencia, aun a los hipotecarios.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 401.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 328.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 402.- **Pago de indemnizaciones.-** (Reformado por el Art. 23 de la Ley 2006-39, R.O. 250, 13-IV-2006).- Notificado el empleador por el inspector del trabajo con la petición de parte interesada en el pago de las indemnizaciones y con el dictamen de la Junta Calificadora de Riesgos, o con la partida de defunción del trabajador que falleciere a consecuencia de un accidente o enfermedad profesional, deberá cubrir el valor de tales

indemnizaciones dentro del plazo que se le conceda, el que no podrá exceder de sesenta días, ni ser menor de treinta.

El pago se hará directamente a los interesados, con la intervención del inspector del trabajo. Del particular se dejará constancia en acta entregándose, sin costo alguno, sendas copias de ella a los interesados y remitiéndose otra, el mismo día, a la Dirección Regional del Trabajo y al Juez de la Niñez y Adolescencia, en caso de haber menores interesados.

Si el pago de las indemnizaciones no se efectuare dentro del plazo señalado, los interesados podrán deducir su acción; y si la sentencia fuere condenatoria al empleador, así no lo hayan solicitado las partes, ni dispuesto el fallo, al liquidarse la obligación, de oficio, se recargarán las indemnizaciones en un cincuenta por ciento, sin perjuicio de que se abonen dobladas las rentas o pensiones vencidas desde la fecha en que feneció el plazo dado por el inspector hasta el momento de la liquidación.

Nota:
El Art. 23 de la Ley 2006-39 (R.O. 250, 13-IV-2006), reformatorio de este artículo, dispone la sustitución de "Tribunal de Menores" por "Juez de la Niñez y Adolescencia" sin considerar que en la última codificación del Código del Trabajo (2005-017, R.O. 167-S, 16-XII-2005) en este artículo ya no se hacía referencia al Tribunal sino al "Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia". No obstante, hemos aplicado la reforma incluyendo la expresión "Juez de la Niñez y Adolescencia" en atención a su espíritu.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 402.-

Resolución de la Corte Suprema:
(R.O. 213, 16-VI-89)
"Resuelve: Que para deducir acción de carácter laboral, que persiga el pago de indemnizaciones por riesgos de trabajo, no es requisito indispensable que, previamente, se haya planteado la denuncia o reclamación administrativa ante el Inspector del Trabajo."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 403.- Prescripción de las acciones.- (Sustituido por el Art. 3 de la Ley 2006-28, R.O. 198, 30-I-2006).- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo.

Nota:
La fe de erratas publicada en el Registro Oficial 223, 7-III-2006 corrige el error deslizado en la publicación de la Ley 2006-28 (R.O. 198, 30-I-2006) que mandó a sustituir este artículo mencionándolo como 409 cuando su verdadera numeración es 403.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 403.-

Jurisprudencia:
- 24-IV-74 (G.J. S. XII, No. 6, p. 1197)
"La demanda se presentó cuando había caducado el derecho a presentarla, porque el Art. 377 (403) contempla dos plazos para que opere la prescripción de las acciones provenientes de riesgos del trabajo: el primero es de dos años contados desde que se produjo el accidente, pero se admite, para contar el segundo, que es prorrogable hasta por tres años, mientras transcurren las circunstancias previstas en el Art. 347 (373), que ha dejado de observar el actor conforme se ha señalado antes. Vencidos los tres años no opera ya la prescripción, sino la caducidad según lo escrito en el texto final del Art. 377 (403) precedentemente invocado, que dice: `en ningún caso podrá presentarse la reclamación después de tres años de producido el mismo" (habla del accidente). Esta prohibición origina otra figura jurídica distinta a la de prescripción, que es la de caducidad, consistiendo la mayor diferencia entre ambas en que esta última debe ser declarada por el juez de oficio, mientras que la prescripción, para que surta efecto, debe ser alegada. La doctrina está de acuerdo en que la caducidad en convencional o legal, y la prescripción sólo es legal; la caducidad produce efectos de modo directo y automático, la prescripción opera a través de una excepción. De ahí que el plazo de la caducidad debe ser observado por el Juez aunque no se alegue, mientras que la prescripción debe invocarse, para que se tome en cuenta; en la prescripción el derecho nace con una duración indefinida, perdiéndose por la negligencia en usarlo (falta de alegación), en tanto que en la caducidad el derecho nace sometido a un término fijo de duración sin que importe la negligencia del titular del derecho, o sea del beneficiario."

Fallo de Casación:
- 19-IV-99 (Res. 11-99, Tercera Sala, R.O. 214-S, 17-VI-1999)
"En la contestación a la demanda, la empresa demandada alegó expresamente la prescripción extintiva de dos años, determinada en el Art. 398 del Código del Trabajo (409 (403) de la codificación y vigencia); 3.- Al tenor de lo que expresamente señala el actor en el numeral 2 de su demanda, fue tratado en la Clínica A. de Guayaquil, de su enfermedad, hasta el mes de octubre de 1993 por orden de la empresa demandada, lo que debe entenderse como la época hasta la cual se mantuvo su vinculación contractual con los accionados. Si examinamos las razones de fs. 4 del cuaderno de primera instancia en las que constan las fechas en que se realizó la citación por boleta a los demandados, podemos deducir que la citación se llevó a efecto el 5 de noviembre de 1996, es decir, más de tres años después de que el vínculo laboral se extinguió. En consecuencia, a la fecha últimamente citada, había transcurrido con exceso el plazo de prescripción general de tres años, que contempla el Art. 632 (635)del Código del Trabajo en vigencia, así

como el plazo especial de prescripción contemplada en el Art. 409 (403) (Antes Art. 398) del mismo cuerpo de leyes. Por tanto, no se encuentra en el fallo del Tribunal de Apelación, la violación de las normas jurídicas que señala el recurrente ni ninguna otra. Por lo manifestado, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desecha el recurso de casación interpuesto. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Parágrafo 4to.
DE LAS COMISIONES CALIFICADORAS DE RIESGOS
Art. 404.- **Integración de las comisiones.-** En los lugares en que el Ministerio de Trabajo y Empleo creyere conveniente funcionarán comisiones calificadoras de riesgos, compuestas por el inspector del trabajo, si lo hubiere, o de un delegado del Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la comisión; de un médico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y de un médico municipal. A falta de cualquiera de estos dos facultativos, la Dirección Regional del Trabajo designará el sustituto.
Art. 405.- **Informes de las comisiones.-** Además de las otras atribuciones conferidas por este Código, será de competencia de la Comisión Calificadora informar ante los jueces y autoridades administrativas, en todo juicio o reclamación motivados por riesgos del trabajo, acerca de la naturaleza de las enfermedades o lesiones sufridas y clase de incapacidad superveniente. Este informe será la base para determinar la responsabilidad del empleador, de conformidad con la prescripción de este título.

En caso de muerte bastará el informe del médico que atendió al paciente, informe que podrá ser revisado por la Comisión Calificadora si el juez lo creyere necesario.
Art. 406.- **Comisiones especiales.-** En los lugares en que no hubiere Comisión Calificadora, se constituirá una comisión especial compuesta por uno o más facultativos o personas entendidas en la materia de la reclamación, designados por el juez o autoridad que conozca del asunto.
Art. 407.- **Fundamento de los informes.-** Los informes periciales se basarán en exámenes clínicos completos y, si fuese menester, en exámenes de laboratorio y electrocardiológicos. Por lo tanto, la comisión calificadora deberá oír, a su vez, el dictamen de médicos especializados, o del dispensario más próximo de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
Art. 408.- **Comisiones centrales de calificación.-** En Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato funcionarán comisiones centrales de calificación, compuestas: la de Quito, por el Director Regional del Trabajo, que hará de Presidente de la Comisión; por el Director General del Departamento Médico del Seguro Social o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo; y las de Guayaquil, Cuenca y Ambato, por el Director Regional del Trabajo, que la presidirá; por el Director Regional del Departamento Médico o su delegado, y por un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.
Art. 409.- **Atribuciones de las comisiones centrales.-** Las comisiones centrales de calificación, además de las atribuciones puntualizadas en los artículos anteriores, tendrán las siguientes:

1. Dictaminar ante el Ministro de Trabajo y Empleo para la revisión que éste hará, según reglamento, de la lista de enfermedades profesionales y del cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo;

2. Absolver las consultas de las demás comisiones calificadoras y de las autoridades del trabajo en los casos de oscuridad o desacuerdo en la aplicación de las disposiciones de este título; y,

3. Revisar, a petición de la parte que se creyere perjudicada, el informe de la Comisión Calificadora o de los facultativos designados por el juez o por la autoridad que conozca del asunto, de acuerdo con el artículo 406 de este Código, cuando la cuantía de la demanda excediere de US $ 200 dólares de los Estados Unidos de América.

Para estos fines, las comisiones tendrán competencia en las respectivas jurisdicciones determinadas en el artículo 539 de este Código.

Capítulo V
DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS, DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE, DE LOS PUESTOS DE AUXILIO, Y DE LA DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 410.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 5.-

Doctrina:
" ... Por otra parte la omisión del patrono en poner en vigencia las normas sobre prevención de riesgos faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo. Para mi modo de ver con las responsabilidades propias del despido intempestivo e indemnización en caso de terminación unilateral patronal del contrato, según los casos, puesto que de no aceptarse responsabilidad económica, el mejor medio para deshacese el patrono de sus trabajadores sería privándoles de servicios esenciales, de higiene, por ejemplo. ..." ***Aníbal Guzmán Lara, Diccionario Explicativo del Derecho del Trabajo en el Ecuador, Segunda Parte, p. 25***3.

Ley de Minería:

Art. 68.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 411.- **Planos para construcciones.-** Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobados por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;

3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;

4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;

5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren decurrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 412.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 628.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 413.- Prohibición de fumar.- Se prohíbe fumar en los locales de trabajo de las fábricas.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 413.-

Reglamento a la Ley Orgánica para la Regulación y Control del Tabaco:
Art. 11.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 414.- **Medios preventivos.-** Los trabajadores que, como picapedreros, esmeriladores, fotograbadores, marmolistas, soldadores, etc., estuvieren expuestos a perder la vista por la naturaleza del trabajo, si lo hicieren independientemente, deberán usar, por su cuenta, medios preventivos adecuados. Si trabajaren por cuenta de un empleador, será asimismo obligatorio dotarles de ellos.
Art. 415.- **Condición de los andamios.-** Los andamios de altura superior a tres metros, que se usen en la construcción o reparación de casas u otros trabajos análogos, estarán provistos, a cada lado, de un pasamano de defensa de noventa centímetros o más de altura.
Art. 416.- **Prohibición de limpieza de máquinas en marcha.-** Prohíbese la limpieza de máquinas en marcha. Al tratarse de otros mecanismos que ofrezcan peligro se adoptarán, en cada caso, los procedimientos o medios de protección que fueren necesarios.
Art. 417.- **Límite máximo del transporte manual.-** Queda prohibido el transporte manual, en los puertos, muelles, fábricas, talleres y, en general, en todo lugar de trabajo, de sacos, fardos o bultos de cualquier naturaleza cuyo peso de carga sea superior a 175 libras.

Se entenderá por transporte manual, todo transporte en que el peso de la carga es totalmente soportada por un trabajador incluidos el levantamiento y la colocación de la carga.

En reglamentos especiales dictados por el Departamento de Seguridad e Higiene del

Trabajo, se podrán establecer límites máximos inferiores a 175 libras, teniendo en cuenta todas las condiciones en que deba ejecutarse el trabajo.

Art. 418.- **Métodos de trabajo en el transporte manual.-** A fin de proteger la salud y evitar accidentes de todo trabajador empleado en el transporte manual de cargas, que no sean ligeras, el empleador deberá impartirle una formación satisfactoria respecto a los métodos de trabajo que deba utilizar.

Art. 419.- **Aptitud física para trabajo en barco de pesca.-** Ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado.

Art. 420.- **Contenido del certificado médico.-** El certificado será expedido por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social después de un minucioso examen médico. En el certificado médico se deberá hacer constar que el oído y la vista del interesado son satisfactorios y que no sufre enfermedad alguna que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo.

Art. 421.- **Validez del certificado médico.-** En el caso de personas menores de 21 años, el certificado médico será válido durante un año a partir de la fecha que fue expedido. Cuando se trate de personas que hayan alcanzado la edad de 21 años el certificado médico será válido por dos años. Si el período de validez del certificado expirara durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

Art. 422.- **Gratuidad de los certificados.-** Los exámenes médicos exigidos por los artículos anteriores no deberán ocasionar gasto alguno a los pescadores.

Art. 423.- **Limpiezas de canales y pozos negros.-** Para la construcción, limpieza o realización de cualquier otra clase de trabajos en el interior de canales, pozos negros, etc., se procederá, previamente, a una ventilación eficaz.

Art. 424.- **Vestidos adecuados para trabajos peligrosos.-** Los trabajadores que realicen labores peligrosas y en general todos aquellos que manejen maquinarias, usarán vestidos adecuados.

Art. 425.- **Orden de paralización de máquinas.-** Antes de usar una máquina el que la dirige se asegurará de que su funcionamiento no ofrece peligro alguno, y en caso de existir dará aviso inmediato al empleador, a fin de que ordene se efectúen las obras o reparaciones necesarias hasta que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento.

Si el empleador no cumpliere este deber, el trabajador dará aviso a la autoridad del trabajo del lugar más cercano, quien ordenará la paralización de dicha máquina, comunicándolo a la Dirección Regional del Trabajo. En caso de que la máquina quede en perfecto estado de funcionamiento, antes de que la Dirección Regional del Trabajo tome sus determinaciones, el empleador hará saber a la autoridad que ordenó la paralización, la que después de cerciorarse de que el funcionamiento no ofrece peligro, permitirá que la máquina continúe su trabajo.

Tanto de la orden de paralización como de la de funcionamiento se dejará constancia en acta, bajo la responsabilidad de la autoridad que haga la notificación. El acta será firmada por dicha autoridad y por el empleador, y si éste no puede o no quiere firmar, lo hará un testigo presencial.

Art. 426.- **Advertencia previa al funcionamiento de una máquina.-** Antes de poner en marcha una máquina, los obreros serán advertidos por medio de una señal convenida de antemano y conocida por todos.

Art. 427.- **Trabajadores que operen con electricidad.-** Los trabajadores que operen con electricidad serán aleccionados de sus peligros, y se les proveerá de aisladores y otros medios de protección.
Art. 428.- **Reglamentos sobre prevención de riesgos.-** La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Entre tanto se exigirá que en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores.
Art. 429.- **Provisión de suero antiofídico.-** Los dueños o tenedores de propiedades agrícolas o de empresas en las cuales se ejecuten trabajos al aire libre en las zonas tropicales o subtropicales, están obligados a disponer de no menos de seis dosis de suero antiofídico y del instrumental necesario para aplicarlo, debiendo no sólo atender al trabajador, sino también a sus familiares, en caso de mordedura de serpiente.
Art. 430.- Asistencia médica y farmacéutica.- Para la efectividad de las obligaciones de proporcionar sin demora asistencia médica y farmacéutica establecidas en el artículo 365; y, además, para prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores, sean éstos personas naturales o jurídicas, observarán las siguientes reglas:

1. Todo empleador conservará en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de sus trabajadores, en los casos de emergencia, por accidentes de trabajo o de enfermedad común repentina. Si el empleador tuviera veinticinco o más trabajadores, dispondrá, además de un local destinado a enfermería;

2. El empleador que tuviere más de cien trabajadores establecerá en el lugar de trabajo, en un local adecuado para el efecto, un servicio médico permanente, el mismo que, a más de cumplir con lo determinado en el numeral anterior, proporcionará a todos los trabajadores, medicina laboral preventiva. Este servicio contará con el personal médico y paramédico necesario y estará sujeto a la reglamentación dictada por el Ministerio de Trabajo y Empleo y supervigilado por el Ministerio de Salud; y,

3. Si en el concepto del médico o de la persona encargada del servicio, según el caso, no se pudiera proporcionar al trabajador la asistencia que precisa, en el lugar de trabajo, ordenará el traslado del trabajador, a costo del empleador, a la unidad médica del IESS o al centro médico más cercano del lugar del trabajo, para la pronta y oportuna atención.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 430.-

Concordancia:
Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresas

Ley de la Federación Médica Ecuatoriana:
Art. 32.-

Ley de la Federación Odontológica Ecuatoriana:
Art. 37.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 431.- **Obligación de marcar el peso en fardos.-** El remitente o el transportador por mar o vía navegable interior está obligado a marcar el peso bruto de todo fardo u objeto que tenga más de mil kilogramos (una tonelada métrica), en la superficie exterior, en forma clara y duradera.
Art. 432.- **Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS.-** En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
Art. 433.- **Cooperación de los medios de comunicación colectiva.-** La prensa, la radio, el cine, la televisión y más medios de comunicación colectiva deberán cooperar en la difusión relativa a higiene y seguridad en el trabajo.
Art. 434.- **Reglamento de higiene y seguridad.-** En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.
Art. 435.- **Atribuciones de la Dirección Regional del Trabajo.-** La Dirección Regional del Trabajo, por medio del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, velará por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atenderán a las reclamaciones tanto de empleadores como de obreros sobre la transgresión de estas reglas, prevendrán a los remisos, y en caso de reincidencia o negligencia, impondrán multas de conformidad con lo previsto en el artículo 628 de este Código, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.
Art. 436.- **Suspensión de labores y cierre de locales.-** El Ministerio de Trabajo y Empleo podrá disponer la suspensión de actividades o el cierre de los lugares o medios colectivos de labor, en los que se atentare o afectare a la salud y seguridad e higiene de los trabajadores, o se contraviniere a las medidas de seguridad e higiene dictadas, sin perjuicio de las demás sanciones legales. Tal decisión requerirá dictamen previo del Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.
Art. 437.- **Modificación de porcentajes.-** Los porcentajes establecidos en el cuadro del artículo siguiente podrán modificarse favorablemente al trabajador en la misma proporción en que lo fueren por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
Art. 438.- **Disminución de capacidad para el trabajo.-** La disminución de capacidad para el trabajo se valorará según el cuadro siguiente:

MIEMBRO SUPERIOR	%
Pérdidas	
1. Por la desarticulación del hombro, de	65 a 80
2. Por la pérdida de un brazo entre el codo y el hombro, de	60 a 75
3. Por la desarticulación del codo, de	55 a 75

4. Por la pérdida del antebrazo, entre el puño y el codo, de	50 a 65
5. Por la pérdida total de la mano, de	50 a 65
6. Por la pérdida de cuatro dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa, de	50 a 60
7. Por la pérdida de cuatro dedos en una mano, conservándose el pulgar, de	40 a 50
8. Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente, de	20 a 30
9. Por la pérdida del pulgar solo, de	15 a 20
10. Por la pérdida de la falangina del pulgar	10
11. Por la pérdida del índice del metacarpiano correspondiente o parte de éste, de	10 a 15
12. Por la pérdida del dedo índice, de	8 a 12
13. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación o pérdida de la falangina del índice	6
14. Por la pérdida del dedo medio, con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste	8
15. Por la pérdida del dedo medio	6
16. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del dedo medio	4
17. Por la pérdida únicamente de la falangeta del dedo medio	1
18. Por la pérdida de un dedo anular o meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste	7
19. Por la pérdida de un dedo anular o meñique	5
20. Por la pérdida de la falangeta, con mutilación de la falangina del anular o del meñique	3
21. Por la pérdida de la falangeta del anular o del meñique	1
Si el miembro lesionado es el menos útil, se reducirá la indemnización, calculada, conforme a esta tabla, en un	15

MIEMBRO INFERIOR	**%**
Pérdidas	
22. Por la pérdida completa, de un miembro inferior cuando no pueda usarse un miembro artificial, de	65 a 80
23. Por la pérdida de un muslo, cuando pueda usarse un miembro artificial, de	50 a 70
24. Por la desarticulación de la rodilla, de	50 a 65
25. Por la mutilación de una pierna, entre la rodilla y la articulación del cuello del pie, de	45 a 60
26. Por la pérdida completa de un pie (desarticulación del cuello del pie), de	30 a 50
27. Por la mutilación de un pie con la conservación del talón, de	20 a 35

28. Por la pérdida del primer dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25
29. Por la pérdida del quinto dedo, con mutilación de su metatarsiano, de	10 a 25
30. Por la pérdida del primer dedo	3
31. Por la pérdida de la segunda falange del primer dedo	2
32. Por la pérdida de un dedo que no sea el primero	1
33. Por la pérdida de la segunda falange de cualquier dedo que no sea el primero	1

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO SUPERIOR	%
34. Del hombro, afectando la propulsión y la abducción, de	8 a 30
35. Completa del hombro con movilidad del omóplato, de	20 a 30
36. Completa del hombro con fijación del omóplato, de	25 a 40
37. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo en posición de flexión (favorable), entre los 110 y 75 grados, de	15 a 25
38. Completa del codo, comprendiendo todas las articulaciones del mismo, en posición de extensión (desfavorable), entre los 110 y los 180 grados, de	30 a 40
39. Del puño, afectando sus movimientos según el grado de movilidad de los dedos, de	15 a 40

PULGAR	%
40. Articulación carpometacarpiana, de	5 a 8
41. Articulación metacarpofalangiana, de	5 a 10
42. Articulación interfalangiana, de	2 a 5

ÍNDICE	%
43. Articulación metacarpofalangiana, de	2 a 5
44. Articulación de la primera y de la segunda falanges, de	4 a 8
45. Articulación de la segunda y tercera falanges, de	1 a 2
46. De las dos últimas articulaciones, de	5 a 10
47. De las tres articulaciones, de	8 a 12

MEDIO	%
48. Articulación metacarpofalangiana	3
49. Articulación de la primera y de la segunda falanges	1
50. De las dos últimas articulaciones	8
51. De las tres articulaciones	8

ANULAR Y MEÑIQUE	%
52. Articulación metacarpofalangiana	2
53. Articulación de la primera y segunda falanges	3
54. Articulación de la segunda y tercera falanges	1
55. De las dos últimas articulaciones	4

56. De las tres articulaciones	5

ANQUILOSIS DEL MIEMBRO INFERIOR	%
57. De la articulación coxofemoral, de	10 a 40
58. De la articulación coxofemoral, en mala posición (flexión, abducción, rotación), de	15 a 55
59. De las dos articulaciones coxofemorales, de	40 a 90
60. De la rodilla en posición favorable en extensión completa o casi completa, hasta los 135 grados, de	5 a 15
61. De la rodilla en posición desfavorable con flexión a partir de 135 grados, hasta los 30 grados, de	10 a 50
62. De la rodilla en genuvalgum, o varun, de	10 a 35
63. Del pie en ángulo recto, sin deformación del mismo, con movimiento suficiente de los dedos, de	5 a 10
64. Del pie en ángulo recto, con deformación del mismo o atrofia que entorpezca la movilidad de los dedos, de	15 a 30
65. Del pie en actitud viciosa, de	20 a 45
66. De las articulaciones de los dedos, de	0 a 1

PSEUDOARTROSIS MIEMBRO SUPERIOR	67. Del hombro (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de substancia ósea), de	8 a 35
68. Del húmero, apretada, de	5 a 25	
69. Del húmero, laxa (miembro de Polichinela), de	10 a 45	
70. Del codo, de	5 a 25	
71. Del antebrazo, de un solo hueso, apretada, de	0 a 5	
72. Del antebrazo, de los dos huesos, apretada, de	10 a 15	
73. Del antebrazo, de un solo hueso, laxa, de	10 a 30	
74. Del antebrazo, de los dos huesos, laxa, de	10 a 45	
75. Del puño (consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea), de	10 a 20	
76. De todos los huesos del metacarpo, de	10 a 20	
77. De un solo hueso metacarpiano, de	1 a 5	

DE LA FALANGE UNGUEAL	%
78. Del pulgar	4
79. De los otros dedos	1

DE LAS OTRAS FALANGES	%
80. Del pulgar	8
81. Del índice	5
82. De cualquier otro dedo	2

PSEUDOARTROSIS MIEMBRO INFERIOR	%
83. De la cadera (consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea), de	20 a 60
84. Del fémur, de	10 a 40
85. De la rodilla con pierna de badajo, consecutiva a una resección de la rodilla, de.....10 a 40	
86. De la rodilla con callo fibroso largo, de	10 a 20
87. De la rótula, con callo fibroso o hueso corto, de	5 a 10
88. De la tibia y el peroné, de	10 a 30
89. De la tibia sola, de	5 a 15
90. Del peroné solo, de	4 a 10
91. Del primero o último metatarsiano, de	3 a 5

CICATRICES RETRÁCTILES	%
92. De la axila, cuando deje en abducción completa el brazo, de	20 a 40
93. En el pliegue del codo, cuando la flexión puede efectuarse entre los 110 y los 75 grados, de	15 a 25
94. En la flexión aguda, de los 45 a 75 grados, de	20 a 40
95. De la aponeurosis palmar con rigidez en extensión o en flexión, de	5 a 8
96. De la aponeurosis palmar con rigidez a la pronación o a la supinación, de	5 a 10
97. De la aponeurosis palmar con rigideces combinadas, de	10 a 20
98. Cicatrices del hueso poplíteo en extensión de 135 a 180 grados, de	10 a 25
99. Cicatrices del hueso poplíteo, en flexión entre los 135 a 30 grados, de	10 a 50

DIFICULTAD FUNCIONAL DE LOS DEDOS, CONSECUTIVA A LESIONES NO ARTICULARES, SINO A SECCIONES O PÉRDIDA DE SUBSTANCIA DE LOS TENDONES EXTENSORES O FLEXORES, ADHERENCIAS O CICATRICES

FLEXIÓN PERMANENTE DE UN DEDO	%
100. Pulgar, de	5 a 10
101. Cualquier otro dedo, de	3 a 5

EXTENSIÓN PERMANENTE DE UN DEDO	%
102. Pulgar, de	8 a 12

103. Cualquier otro dedo, de	3 a 5
104. Índice, de	3 a 8

CALLOS VICIOSOS O MALAS CONSOLIDACIONES	%
105. Del húmero, cuando produzca deformación y atrofia muscular, de	5 a 20
106. Del olécrano, cuando se produzca un callo huesoso y fibroso, corto, de	1 a 5
107. Del olécrano, cuando se produzca un callo fibroso largo, de	5 a 15
108. Del olécrano, cuando se produzca atrofia notable del tríceps por callo fibroso muy largo, de	10 a 20
109. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano, de	5 a 15
110. De los huesos del antebrazo, cuando produzcan limitación de los movimientos de pronación o supinación, de	5 a 15
111. De la clavícula, cuando produzca rigideces del hombro, de	5 a 1
112. De la cadera, cuando quede el miembro inferior en rectitud, de	10 a 40
113. Del fémur, con acortamiento de uno a cuatro centímetros sin lesiones articulares ni atrofia muscular, de	5 a 10
114. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros, con atrofia muscular media, sin rigidez articular, de	10 a 20
115. Del fémur, con acortamiento de tres a seis centímetros con rigideces articulares permanentes, de	15 a 30%
116. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con atrofia muscular y rigideces articulares, de	20 a 40
117. Del fémur, con acortamiento de seis a doce centímetros con desviación angular externa, atrofia muscular permanente y con flexión de la rodilla no pasando de 135 grados, de	40 a 60
118. Del cuello del fémur quirúrgico o anatómico con acortamiento de más de diez centímetros, desviación angular externa y rigideces articulares, de	50 a 75

DE LA TIBIA Y PERONÉ	%
119. Con acortamiento de tres o cuatro centímetros, con callo grande y saliente, de	10 a 20
120. Con consolidación angular, con desviación de la pierna hacia afuera o adentro, desviación secundaria del pie con acortamiento de más de cuatro centímetros, marcha posible, de	30 a 40
121. Con consolidación angular y acortamiento considerable marcha imposible, de	45 a 60

MALEOLARES	%
122. Con desalojamiento del pie hacia adentro, de	15 a 35
123. Con desalojamiento del pie hacia afuera, de	15 a 35

PARÁLISIS COMPLETAS POR LESIONES DE NERVIOS PERIFÉRICOS	%
124. Parálisis total del miembro superior, de	50 a 70

125. Por lesión del nervio subescapular, de	5 a 10
126. Del nervio circunflejo, de	10 a 20
127. Del nervio músculo-cutáneo, de	20 a 30
128. Del medio, de	20 a 40
129. Del medio, con causalgia, de	40 a 70
130. Del cubital, si la lesión es al nivel del codo, de	20 a 30
131. Del cubital, si la lesión es en la mano, de	10 a 20
132. Del radial, si está lesionado, arriba de la rama del tríceps, de	30 a 40
133. Del radial, si está lesionado bajo la rama del tríceps, de	20 a 40
134. Parálisis total del miembro inferior, de	30 a 50
135. Por lesión del nervio ciático poplíteo interno, de	15 a 25
136. Por lesión del nervio ciático poplíteo externo, de	15 a 25
137. Del ciático poplíteo interno, con causalgia, de	30 a 50
138. Combinadas de ambos miembros, de	20 a 40
139. Del crural, de	30 a 40
140. Si el miembro lesionado es el menos útil se reducirá la indemnización calculada conforme a esta tabla, en un	15
141. En caso de que el miembro lesionado no estuviera antes del accidente, íntegro fisiológica y anatómicamente se reducirá la indemnización proporcionalmente.	
142. En los músicos, mecanógrafos, linotipistas, la pérdida, anquilosis, pseudoartrosis, parálisis, retracciones cicatriciales y rigideces de los dedos medio, anular y meñique, así como en los casos de retracciones de la aponeurosis palmar, de la mano, que interese esos mismos dedos, se aumentará hasta el	200

CABEZA **CRÁNEO**	%
143. Lesiones del cráneo, que no deje perturbaciones o incapacidades físicas o funcionales, se dará atención médica y medicinales, únicamente. Por lesiones que produzcan hundimiento del cráneo, se indemnizará según la incapacidad que dejen.	
144. Cuando produzcan monoplejía completa superior, de	50 a 70

145. Cuando produzcan monoplejía completa inferior, de	30 a 50
146. Por paraplejía completa inferior sin complicaciones esfinterianas, de	60 a 80
147. Con complicaciones esfinterianas, de	60 a 90
148. Por hemiplejía completa, de	60 a 80
149. Cuando dejen afasia y agrafia, de	10 a 50
150. Por epilepsia traumática no curable operatoriamente y cuando las crisis debidamente comprobadas le permitan desempeñar algún trabajo, de	40 a 60
151. Por lesiones del motor ocular común o del motor ocular externo cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 20
152. Por lesiones del facial o del trigémino, de	5 a 20
153. Por lesiones del neumogástrico, (según el grado de trastornos funcionales comprobados), de	0 a 40
154. Del hipogloso, cuando es unilateral, de	5 a 10
155. Cuando es bilateral, de	30 a 50
156. Por diabetes, melitas o insípida, de	5 a 30

CARA	%
157. Por mutilaciones extensas, cuando comprendan los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de substancia de las partes blandas de	80 a 90
158. Maxilar superior, pseudo artrosis con masticación imposible, de	40 a 50
159. Con masticación posible, pero limitada, de	10 a 20
160. En caso de prótesis, con la que mejore la masticación, de	0 a 10
161. Pérdidas de substancias, bóveda palatina, según el sitio y la extensión y en caso de prótesis, la mayoría funcional comprobada, de	5 a 25
162. Maxilar inferior, pseudo artrosis con pérdida de substancia o sin ella, después de que hayan fracasado las intervenciones quirúrgicas, cuando sea la pseudoartrosis muy laxa, que impida la masticación o sea muy insuficiente o completamente abolida, de	40 a 50
163. Cuando sea muy apretada en la rama ascendente, de	1 a 5
164. Cuando sea laxa en la rama ascendente, de	10 a 15
165. Cuando sea muy apretada en la rama horizontal, de	5 a 10

166. Cuando sea laxa en la rama horizontal, de	15 a 25
167. Cuando sea apretada en la sínfisis, de	10 a 15
168. Cuando sea laxa en la sínfisis, de	15 a 25
169. En caso de prótesis, con mejoría funcional comprobada	10% menos
170. Consolidaciones viciosas cuando no articulen los dientes o molares, haciendo la masticación limitada, de	10 a 20
171. Cuando la articulación sea parcial, de	0 a 10
172. Cuando con un aparato protético se corrija masticación, de	0 a 5
173. Pérdida de un diente: reposición	0
174. Pérdida total de la dentadura, de	10 a 20
175. Bridas cicatriciales que limiten la abertura de la boca impidiendo la higiene bucal, la pronunciación, la masticación o dejen escurrir la saliva, de	10 a 20
176. Luxación irreductible de la articulación témporo maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional, de	10 a 25
177. Amputaciones más o menos extensas de la lengua con adherencias y según el entorpecimiento de la palabra y de la deglución, de	10 a 30

OJOS	%
178. Extracción de un ojo	45
179. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con conservación de treinta grados de un ojo	10
180. En los dos ojos, de	10 a 20
181. Estrechamiento concéntrico del campo visual, con visión únicamente de 10 grados o menos, de un ojo, de	10 a 15
182. De los dos ojos, de	50 a 60

Disminución permanente de la agudeza visual cuando ya no puede ser mejorada con anteojos

Cuando un ojo normal	Cuando un ojo afectado tenga	Profesión que no requiere agudeza visual determinada	Cuando sí se requiere
183. Tenga la unidad	0	25%	35%
184.	0.05 de	20 a 25%	30%
185.	0.1	20%	de 25 a 30%
186.	0.2	15%	20%
187.	0.3	10%	15%
188.	0.5	5%	10%
189.	0.6	0%	15%
190	7	0%	0%

DE LA NORMAL
191. Para los casos de la normal en que exista una disminución bilateral de la agudeza visual, se sumará el porcentaje de incapacidad que corresponde a cada ojo, considerando como si el otro tuviera visión igual a la unidad.

192. Al aceptarse en servicio a los empleados, se considerará, para reclamaciones posteriores, por pérdida de la agudeza visual que tienen la unidad, aunque tuvieren 0.7 (siete décimos) en cada ojo.

HEMIANOPSIAS VERTICALES	%
193. Homónimas derechas o izquierdas, de	10 a 20
194. Heterónimas nasales, de	5 a 10
195. Heterónimas temporales, de	20 a 40

HEMIANOPSIAS HORIZONTALES	%
196. Superiores, de	5 a 10
197. Inferiores, de	40 a 50
198. En cuadrante, de	5 a 10
199. Diplopia, de	10 a 20
200. Oftalmoplejía interna unilateral, de	5 a 10
201. Oftalmoplejía interna bilateral, de	10 a 20
202. Desviación de los bordes palpebrales (en tropión, ectropión, simbre farón), de	0 a 10
203. Epífora, de	0 a 10
204. Fístulas lacrimales, de	10 a 20

NARIZ	%
205. Mutilaciones de la nariz, sin estenosis nasal, de	0 a 3
206. Con estenosis nasal, de	0 a 10
207. Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatricial, con fuerte estenosis nasal, de	10 a 40

OÍDOS	%
208. Sordera completa unilateral	20
209. Sordera completa bilateral	60
210. Sordera incompleta unilateral, de	5 a 10
211. Sordera incompleta bilateral, de	15 a 30
212. Sordera completa de un lado e incompleta de otro, de	20 a 40
213. Vértigo laberíntico traumático, debidamente comprobado, de	20 a 40
214. Pérdida o deformación excesiva del pabellón de la oreja unilateral, de	0 a 5
215. Bilateral, de	3 a 10

COLUMNA VERTEBRAL	
Incapacidades consecutivas a traumatismos sin lesiones medulares	%
216. Desviaciones persistentes de la cabeza y del tronco con fuerte entorpecimiento de los movimientos, de	10 a 25

217. Con rigidez permanente de la columna vertebral, de	10 a 25
218. Cuando la marcha sea posible con muletas, de	70 a 80

LARINGE Y TRÁQUEA	%
219. Estrechamientos cicatriciales, cuando causen disfonía, de	5 a 15
220. Cuando produzcan disnea de esfuerzo, de	5 a 10
221. Cuando por la disnea se necesite usar cánula traqueal a permanencia, de	40 a 60
222. Cuando exista disfonía y disneas asociadas, de	15 a 40

TÓRAX	%
223. Por incapacidad que quede a consecuencia de lesiones del esternón. Cuando produzca una deformación o entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 20
224. La fractura de costillas, cuando a consecuencia de ella quede algún entorpecimiento funcional de los órganos torácicos o abdominales, de	1 a 60

ABOMEN	%
225. Cuando los riesgos profesionales produzcan en los órganos contenidos en el abdomen, lesiones que traigan como consecuencia alguna incapacidad, se indemnizará, previa comprobación de la incapacidad, de	20 a 60
226. Luxación irreductible del pubis o relajamiento interno de la sínfisis pubiana, de	15 a 30
227. Fractura de la rama esquiopúbica o de la horizontal del pubis, cuando dejen alguna incapacidad o trastornos vesicales o de la marcha, de	30 a 50
228. Por cicatrices viciosas de las paredes del vientre que produzcan alguna incapacidad, de	1 a 15
229. Hernia abdominal o subsecuente de ella, que produzca alguna incapacidad, de	1 a 20
230. Por fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables y cuando produzcan alguna incapacidad, de	10 a 50

APARATO GÉNITO-URINARIO	%
231. Por estrechamientos infranqueables de la uretra post-traumáticos, no curables y, que obliguen a efectuar la micción por un meato perineal, o hipogástrico, de	50 a 80
232. Pérdida total del pene, que obligue a hacer micción por un meato artificial, de	50 a 90
233. Pérdida de los dos testículos, en personas menores de 40 años	90
234. En personas mayores de 40 años, de	20 a 60
235. Por prolapsus uterino, consecutivo a accidentes del trabajo, debidamente comprobados e inoperables, de	40 a 60

DEFORMACIONES ESTÉTICAS	%
236. Por la pérdida de un seno, de	10 a 20

Art. 439.- **Deformaciones de carácter estético.-** Las deformaciones puramente estéticas, según su carácter, serán indemnizadas sólo en el caso de que en alguna forma disminuyan la capacidad para el trabajo de la persona lesionada, teniendo en cuenta la actividad a que se dedica.

Título V
DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES Y DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Capítulo I
DE LAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

Parágrafo 1ro.
REGLAS GENERALES

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

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

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

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

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

Nota:
Mediante Sentencia 012-11-SCN-CC (R.O. 597-S, 15-XII-2011), se declara que el inciso cuarto, última parte de este artículo, no contradice ni vulnera norma constitucional alguna, en tanto se lo interprete al tenor literal, es decir, sin incluir como posibles legitimados activos a los empleadores.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 440.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 7.-

Código Penal:
Art. 211.-

Ley de Régimen de Maquila:
Art. 61.-

Resolución Obligatoria de la Corte Suprema de Justicia:
(R.O. 693, 29-X-2002)
Art. 1.- Los jueces de instancia ante quienes se interpusieron las acciones de amparo, se limitarán a ordenar a la autoridad o funcionario público contra quien se haya dirigido la acción, el cumplimiento de la decisión final adoptada en el procedimiento de amparo, previniéndole de los efectos de su incumplimiento.

Esta atribución legal no les faculta a disponer el cumplimiento de obligaciones que deben ser previamente declaradas por el Juez competente, mediante el procedimiento previsto en la ley, respetando el derecho de contradicción y las garantías del debido proceso.

Art. 2.- Esta resolución de carácter general y obligatorio regirá desde su publicación en el Registro Oficial y hasta que la ley disponga lo contrario.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano en la sala de sesiones de la Corte Suprema de Justicia, a los veinticuatro días del mes de septiembre del años dos mil dos.

Resolución Obligatoria de la Corte Suprema de Justicia:
(R.O. 715, 29-XI-2002)

Que las demandas en que se proponga la suspensión o disolución de una organización de trabajadores, deberán tramitarse en juicio ordinario.

Esta resolución, que tendrá carácter obligatorio, mientras la ley no disponga lo contrario, entrará en vigencia, desde su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el salón de sesiones de la Corte Suprema de Justicia, a los dieciséis días del mes de octubre del año dos mil dos.

Jurisprudencia
- 31-I-79 (G.J. S. XIII, No. 6, pp. 1315-6)
"De conformidad con el inciso cuarto del Art. 436 (440) del Código del Trabajo las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas sino mediante procedimiento judicial ante el Juez del Trabajo y tal evento sólo puede efectivizarse a petición de los socios o de la parte patronal cuando la asociación no esté cumpliendo las finalidades que la propia ley les asigna en el Art. 437 (441). La estructura y finalidad habrán de constar de los respectivos reglamentos que son estudiados y analizados por el Ministerio de Trabajo, previamente a ordenar el registro del Sindicato o Asociación

profesional. Para pedir la disolución de una asociación tenía que determinarse cuáles disposiciones estatutarias han sido violadas, esto es en qué forma la organización ha dejado de cumplir sus finalidades causando perjuicio a los mismos asociados, a la parte empresarial o si en alguna forma está contraviniendo el orden social, pues las relaciones de carácter general que se hacen en el escrito de demanda no pueden constituir fundamento para solicitar la disolución."

Fallo de Casación:
- 24-III-99 (Res. 364-94, Tercera Sala, R.O. 214-S, 17-VI-99)
".- El Comité de Empresa tiene una protección especial en nuestra legislación por ser la asociación que celebra los contratos colectivos, interviene en los conflictos colectivos de trabajo y representa a sus afiliados por conducto de su o sus representantes legales. No es causal de disolución del Comité de Empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros sea inferior a 30 trabajadores (antes 15); pero sí, cuando su número llegue a ser inferior al 25% del total de trabajadores de la empresa, que es precisamente lo que ha acontecido en el presente caso en que el Comité de Empresa de ?I.? se desintegró totalmente, razón por lo cual, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 4to. del Art. 447 (440) del Código del Trabajo vigente, es procedente la disolución de un Comité de Empresa mediante procedimiento judicial, ante el Juez del Trabajo; 6.- Uno de los requisitos de fondo para la formación y existencia de una asociación profesional o sindicato es el de ser sujeto de una relación de trabajo, es decir, ser trabajador en el servicio activo, en los términos en que el Art. 9 del Código del Trabajo define lo que es un trabajador, como claramente se infiere de lo dispuesto en el actual Art. 466 (459) del Código Laboral cuando dice: ?En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más podrá organizarse un Comité de Empresa...?; y este requisito es lógico y coherente, porque la finalidad inmediata del sindicato o comité de empresa como lo precisa el tratadista Mario de la Cueva en su obra ?Derecho Mexicano del Trabajo?, desde el punto de vista obrero, es el de mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores y esta finalidad obviamente no puede alcanzarse si los integrantes del grupo carecen de la calidad legal de trabajadores; 7.- Si no hay trabajadores en una empresa y éste es el caso de ?I. S.A.? ¿cómo puede existir un Comité de Empresa en ella?. La respuesta fluye espontánea en el sentido de que de haberlo, por haber dejado de cumplir con los requisitos establecidos en la ley y por ende en sus estatutos para su existencia, tal organización puede y debe disolverse, en la forma prevista en el ordenamiento legal y carta estatutaria, según el caso; 8.- El inciso 4to. del Art. 447 (440) del Código del Trabajo dispone que: ?Las organizaciones de trabajadores no podrán ser suspendidas o disueltas sino mediante procedimiento judicial, ante el Juez del Trabajo?; y, el Art. 22 de los Estatutos del Comité de Empresa de la Fábrica ?I.?en el capítulo VII relativo a ?De la extinción del Comité? dice: ?El Comité de Empresa quedará disuelto si se extingue la empresa ?I.?, o si quedan sus miembros reducidos a menos del 50%del número total de trabajadores de la empresa?; mientras el Art. 23 ibídem establece que ?Además? de las dos hipótesis referidas en el Art. 22 también se disolverá ?cuando así lo resuelvan sus socios en tres sesiones de la Asamblea, convocadas exclusivamente para tal objeto?; 9. En el evento de que la disolución no la resuelvan los socios o integrantes del Comité de Empresa, es evidente que el procedimiento a seguirse para tal propósito es el señalado en el inciso 4o. del Art. 447 (440) del Código del Trabajo que, por otra parte, es también el establecido en el Convenio Nro. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Ecuador, publicado en el Registro Oficial Nro. 135 de 29 de mayo de 1967, que por lo dispuesto en el segundo inciso del Art. 1 del Código Laboral es parte de la legislación del trabajo de nuestro país y que en su Art. 4 prohíbe

expresamente que las organizaciones de trabajadores puedan ser disueltas o suspendidas por la vía administrativa, quedando en consecuencia como única vía expedita la jurisdiccional; 10.- Si los socios no resuelven la disolución no obstante existir causa legal para ello pueden también pedirla la parte patronal y hasta terceros, como consta establecido por la vía jurisprudencial en la sentencia dictada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema de Justicia el 31 de enero de 1979, publicada en la G. J. S. XIII, Nro. 6 pp. 1315-1316; y como lo corrobora también la doctrina extranjera y la nacional en la obra escrita por el tratadista Julio César Trujillo quien en su ?Derecho del Trabajo?, tomo II, ediciones de la Universidad Católica, Quito, 1979, p. 185, párrafo segundo expone: ?Desde 1967, más explícitamente desde 1970, el único competente para conocer si hay o no lugar a la disolución de un Sindicato es el Juez del Trabajo de su domicilio; ante él deben de acudir los patronos, terceras personas o funcionarios públicos que quisieren sea disuelta una asociación de este género. El procedimiento tendrá que ser el verbal sumario porque a pesar de que no lo dice el Código de manera directa, cabe recordar que éste es el procedimiento común en materia laboral aplicable a todo conflicto para el que no se haya establecido un procedimiento especial, según el Art. 536 (529) del Código del Trabajo? que actualmente y para mayor precisión constan como preceptos en los Arts. 582 (573) y 584 (575) del Código de la materia. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 441.- Protección del Estado.- Las asociaciones de trabajadores de toda clase están bajo la protección del Estado, siempre que persigan cualquiera de los siguientes fines:

1. La capacitación profesional;

2. La cultura y educación de carácter general o aplicada a la correspondiente rama del trabajo;

3. El apoyo mutuo mediante la formación de cooperativas o cajas de ahorro; y,

4. Los demás que entrañen el mejoramiento económico o social de los trabajadores y la defensa de los intereses de su clase.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 441.-

Jurisprudencia:
- 6-IV-60 (G.J. S. IX, No. 11, p. 1097)
"Por la misma razón de ser de la garantía que quiso dar el legislador a los trabajadores en la disposición del citado Art. 118 (441), no cabe extenderla indistintamente a toda organización que, dentro de una empresa, hubiere obtenido la aprobación legal si, como en el caso del Club de Empleados del ..., según el Art. 30 de sus Estatutos, forman parte de la organización no sólo los empleados y trabajadores de éste y de sus haciendas anexas, sino aun personas ajenas a las actividades de la empresa, y aun a toda actividad

laboral, perdiendo, por tanto, el carácter de asociación de trabajadores del tipo al que presta y debe prestar sus justas garantías el Código del Trabajo."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 442.- **Personería jurídica de las asociaciones profesionales o sindicatos.-** Las asociaciones profesionales o sindicatos gozan de personería jurídica por el hecho de constituirse conforme a la ley y constar en el registro que al efecto llevará la Dirección Regional del Trabajo. Se probará la existencia de la asociación profesional o sindicato mediante certificado que extiendan dichas dependencias.

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

Art. 443.- **Requisitos para la constitución de asociaciones profesionales o sindicatos.-** Para los efectos contemplados en el artículo anterior los fundadores, en número no menor de treinta al tratarse de trabajadores, o de tres al tratarse de empleadores, deben remitir al Ministerio de Trabajo y Empleo, en papel simple, los siguientes documentos:

1. Copia del acta constitutiva con las firmas autógrafas de los concurrentes. Los que no supieren firmar dejarán impresa la huella digital;

2. Dos copias del acta determinada en el ordinal anterior, autenticadas por el secretario de la directiva provisional;

3. Tres ejemplares de los estatutos del sindicato o asociación profesional, autenticados asimismo por el secretario de la directiva provisional, con determinación de las sesiones en que se los haya discutido y aprobado;

4. Nómina de la directiva provisional, por duplicado, con indicación de la nacionalidad, sexo, profesión, oficio o especialidad, lugar o centro del trabajo y domicilio de cada uno de ellos; y,

5. Nómina de todos los que se hubieren incorporado al sindicato, asociación profesional o comité de empresa, con posterioridad a la asamblea general reunida para constituirlos, con especificación del lugar de su residencia, la profesión, oficio o especialidad y el lugar de trabajo de los integrantes.

Art. 444.- **Registro de asociaciones profesionales o sindicatos.-** Recibida la documentación en el Ministerio de Trabajo y Empleo, el Ministro, en el plazo máximo de treinta días, ordenará el registro del nombre y características del sindicato o asociación profesional en el libro correspondiente de la Dirección Regional del Trabajo.

En caso de que el Ministro no hubiere cumplido con lo dispuesto en el inciso anterior, o en el artículo siguiente, quedará de hecho reconocida la personería jurídica del sindicato o asociación profesional.

Art. 445.- **Negativa de registro.-** Si los estatutos contuvieren disposiciones contrarias a la Constitución Política de la República o a las leyes, el Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá que no se registre la asociación profesional o sindicato, y dentro del plazo fijado

en el artículo anterior, lo comunicará la asociación profesional o sindicato, indicando las razones de orden legal que fundamenten la negativa.

Nota:
Por Disposición Derogatoria de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), se abroga la Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 1, 11-VIII-1998), y toda norma que se oponga al nuevo marco constitucional.
Art. 446.- **Modificación de los estatutos.-** Toda modificación de los estatutos será aprobada por la asamblea general de la asociación profesional o sindicato, el mismo que remitirá tres copias de dicha reforma al Ministerio de Trabajo y Empleo, con la certificación de las sesiones en las que se las haya discutido y aprobado.

Con esta documentación, el Ministro de Trabajo y Empleo procederá conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores.
Art. 447.- Contenido de los estatutos.- Los estatutos deberán contener disposiciones relativas a las siguientes materias:

1. Denominación social y domicilio de la asociación profesional o sindicato;

2. Representación legal del mismo;

3. Forma de organizar la directiva, con determinación del número, denominación, período, deberes y atribuciones de sus miembros, requisitos para ser elegidos, causales y procedimientos de remoción;

4. Obligaciones y derechos de los afiliados;

5. Condiciones para la admisión de nuevos socios;

6. Procedimiento para la fijación de cuotas o contribuciones ordinarias y extraordinarias, forma de pago y determinación del objeto de las primeras;

7. La cuota mínima que deberá pagar cada trabajador, que no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración. En las empresas donde exista la asociación profesional o sindicato formado de acuerdo a la ley, aun los trabajadores no sindicalizados estarán obligados a pagar esta cuota mínima.

De existir más de un sindicato o asociación profesional, la cuota de estos trabajadores será entregada a la organización que designare el trabajador;

8. Sanciones disciplinarias, motivos y procedimientos de expulsión con audiencia, en todo caso, del o de los inculpados.

Se garantiza el ingreso de todos los trabajadores a las respectivas organizaciones laborales y su permanencia en ellas. La exclusión de dichas organizaciones tendrá apelación por parte del trabajador ante el respectivo inspector de trabajo;

9. Frecuencia mínima de las reuniones ordinarias de la asamblea general y requisitos para convocar a reuniones ordinarias y extraordinarias;

10. Fondos sindicales, bienes, su adquisición, administración y enajenación, reglas para la expedición y ejecución del presupuesto y presentación de cuentas;

11. Prohibición al sindicato o asociación profesional de intervenir en actos de política partidista o religiosa, y de obligar a sus miembros a intervenir en ellos;

12. Casos de extinción del sindicato o asociación profesional y modo de efectuar su liquidación; y,

13. Las demás que determinen las leyes pertinentes o lo resuelva la asamblea.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 447.-

Concordancia:
Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 448.- **Voluntad expresa para asociarse.-** Para pertenecer a cualquier asociación legalmente constituida es indispensable que conste por escrito la declaración expresa de que se quiere integrar a tal asociación.

Carecen de valor legal las disposiciones estatutarias de todas aquellas asociaciones que consagren como sistema de afiliación el de presumir la voluntad de los socios.

Art. 449.- **Integración de las directivas.-** Las directivas de las asociaciones de trabajadores, de cualquier índole que sean, deberán estar integradas únicamente por trabajadores propios de la empresa a la cual pertenezcan, aún cuando se trate de cargos de secretarios, síndicos o cualquier otro que signifique dirección de la organización.

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

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

Art. 452.- **Prohibición de despido.-** (Sustituido por el Art. 47 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Salvo los casos del artículo 172, el empleador no podrá despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector del trabajo que se han reunido en asamblea general para constituir un sindicato o comité de empresa, o cualquier otra asociación de trabajadores, hasta que se integre la primera directiva. Esta prohibición ampara a todos los trabajadores que hayan o no concurrido a la asamblea constitutiva.

De producirse el despido, no se interrumpirá el trámite de registro o aprobación de la organización laboral.

Para organizar un comité de empresa, la asamblea deberá estar constituida por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, pero en ningún caso podrá constituirse con un número inferior a treinta trabajadores.

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

Nota:

Mediante Resolución 03-2022 (R.O. 44-2S, 18-IV-2022) la Corte Nacional declaró como jurisprudencia vinculante el siguiente punto de derecho: la interpretación del artículo 452 del Código del Trabajo será que el período de protección de estabilidad de los trabajadores iniciará con la notificación al inspector del trabajo respecto del proceso de constitución de una asociación sindical, siendo la notificación al empleador sólo con fines informativos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 452.-

Jurisprudencia:
- 12-XII-63 (G.J. S. X, No. 3, p. 2192)
"No cabe pensarse que este artículo ampare incluso a aquellos que estuvieran en contra del establecimiento del sindicato y lo combatieran, ya que, formar parte de él o no, no se hace por mayoría sino por la voluntad de cada uno, cuya libertad protege la ley. Por eso, el texto legal dice: "no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de sus trabajadores desde el momento en que éstos notifiquen al respectivo inspector". A cuáles trabajadores no puede despedir? A los que hicieron la notificación."

- 30-XI-71 (G.J. S. XI, No. 13, p. 1979)
"Disposición ésta que se relaciona con la del Art. 168 (187) del mismo Código, ya que ambas tienden sustancialmente a garantizar la estabilidad de los trabajadores miembros de las Directivas de una Organización de Trabajadores, con mayor razón, para el caso presente, si dicha Asociación está en vías de organización. La ley ha establecido para el empleador que llegara a transgredir la prohibición establecida en las dos disposiciones antes citadas la obligación de pagar indemnizaciones."

Fallo de Casación:
- 18-II-2002 (Res. 308-2001, Segunda Sala, R.O. 597, 14-VI-2002)
"QUINTO.- El artículo 459 (452) del Código del Trabajo puntualiza la garantía del trabajador para no ser despedido ni desahuciado, cuando el empleador ha sido notificado por el Inspector del Trabajo con la decisión de los trabajadores de constituir

un sindicato o cualquier otra asociación. El artículo 462 (455) del propio cuerpo de leyes, cuantifica la sanción en caso de contravenir la norma legal invocada. Consta de fojas 38 del proceso la certificación otorgada por la Inspectoría del Trabajo de Zamora Chinchipe, que demuestra que efectivamente se encontraba en trámite la ?formación del Sindicato Único de Trabajadores del I. Municipio del Cantón Palanda? y que los demandados fueron notificados oportunamente. Además el argumento sostenido por los casacionistas en el sentido de que, cuando fueron citados con la demanda, ya se hallaba aprobado el estatuto de la organización sindical, carece de fundamento legal, puesto que, la prohibición de desahuciar o despedir a ninguno de sus trabajadores, desde el momento en que éstos han notificado al respectivo Inspector del Trabajo que se han reunido en Asamblea General para constituir un Comité de Empresa, Sindicato o cualquier otra asociación de trabajadores; y, como queda determinado tan pronto hicieron conocer al Inspector del Trabajo, se produjo el despido, por consiguiente, no tiene sustento legal el argumento de los demandados. ..."

- 19-IV-2006 (Resolución No. 441-2004, Primera Sala, R.O. 365, 27-IX-2006)
"...TERCERO.- Del examen de los fundamentos en que se apoya el recurso de casación de la sentencia impugnada y de las piezas procesales pertinentes, se observa: 1. La estabilidad a que se refieren los actuales Arts. 233 y 455 del Código del Trabajo depende de la inscripción en el Ministerio del Trabajo, de la primera directiva del sindicato, del comité de empresa o cualquier otra asociación de trabajadores, directiva que debe estar debida y legalmente constituida de acuerdo con la disposición del actual Art. 222 del código de la materia, lo cual no ha ocurrido en el presente caso como se comprueba de los certificados conferidos por las respectivas autoridades del Ministerio antes citado. 2. Probada la inexistencia del sindicato de trabajadores, desapareció el derecho de éstos a impugnar el acta de finiquito y, además, volvió inaplicables las normas del Convenio 87 de la O.I.T. que se refiere a derechos obviamente no vulnerados por decisiones jurisdiccionales, pues la garantía que contempla el Art. 35 de la Constitución Política se refiere a que el derecho de los trabajadores a organizarse sólo se hace efectivo cuando previamente se han cumplido con las disposiciones legales nacionales y esto no ha ocurrido y más bien ha conducido a que no se reconozca ni registre la organización de trabajadores a que se refiere el casacionista.- En virtud de lo expuesto, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desecha el recurso de casación interpuesto."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 453.- **Discusión y aprobación de estatutos.-** El proceso de discusión y aprobación de los estatutos de una organización de trabajadores y de designación de la primera directiva no podrá durar más de treinta días contados desde la fecha en que se hubiere verificado la notificación al inspector de trabajo, salvo el caso de que el Ministerio de Trabajo y Empleo no hubiere procedido al registro de los estatutos dentro de este plazo. Si esto sucediere, el tiempo de protección se extenderá hasta cinco días después de aquel en que se aprueben los estatutos.
Art. 454.- **Plazo para la notificación.-** Recibida la notificación a la que se refiere el artículo 452 de este Código, el inspector del trabajo la notificará a su vez al empleador, dentro de veinticuatro horas de haberla recibido y sólo con fines informativos.

Art. 455.- **Indemnización por despido ilegal.-** (Sustituido por el Art. 48 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El empleador que contraviniere la prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 455.-

Código de Trabajo:
Art. 452.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 456.- **Registro en la Dirección Regional del Trabajo.-** Aprobados los estatutos, se anotará el nombre y características de la asociación en el correspondiente registro de la respectiva Dirección Regional del Trabajo.
Art. 457.- **Asociación de los trabajadores de las industrias del sector público.-** Los trabajadores de las industrias del Estado, de los consejos provinciales, de las municipalidades y de las demás personas de derecho público podrán asociarse, de acuerdo con las prescripciones de este capítulo.
Art. 458.- **Asociaciones de empleadores.-** Este Código reconoce las asociaciones de empleadores que persigan la defensa de sus intereses.

Parágrafo 2do.
DEL COMITÉ DE EMPRESA

Art. 459.- **Constitución del comité de empresa.-** En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;

2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;

3. (Sustituido por el num. 1 del Art. 49 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015; Reestablecido por el num. 5.2 de la Sentencia 002-18-SIN-CC, E.C. 40, 6-IV-2018).- La directiva del comité de empresa se integrará por representantes de diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;

4. (Sustituido por el num. 2 del Art. 49 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015; Reestablecido por el num. 5.2 de la Sentencia 002-18-SIN-CC, E.C. 40, 6-IV-2018).- Los

miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,

5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5o. del Art. 447 de este Código.

Nota:
El presente Art. retornó a la regulación establecida en los num. 3 y 4 vigentes antes de la promulgación de las disposiciones de la Ley s/n (R.O. 483-3S, 20-IV-2015) que fueron declaradas incosntitucionales por el num. 5.2 de la Sentencia No. 002-18-SIN-CC (R.O. E.C. 40, 06-IV-2018).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 459.- **Constitución del comité de empresa.-** En toda empresa que cuente con treinta trabajadores o más, podrá organizarse un comité de empresa, observándose las normas siguientes:

1. Para que se considere constituido el comité de empresa es necesario que participen en la junta constituyente el número de trabajadores señalado en el artículo 452 de este Código;

2. Los estatutos del comité serán sometidos a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo, y posteriormente registrados en la Dirección Regional del Trabajo;

3. La directiva del comité se integrará por representantes de las diversas ramas de trabajo que existan en la empresa;

4. Los miembros de la directiva han de ser afiliados a la asociación de su correspondiente rama de trabajo, ecuatorianos y mayores de edad; y,

5. Son aplicables al comité de empresa las prescripciones de los artículos 447 y 456 de este Código, excepto la contenida en el numeral 5o. del Art. 447 de este Código.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 460.- **Derecho a integrar el comité de empresa.-** Tendrán derecho a formar parte del comité de empresa todos los trabajadores de la misma, sin distinción alguna, sujetándose a los respectivos estatutos.
Art. 461.- **Funciones del comité de empresa.-** Las funciones del comité de empresa son:

1. Celebrar contratos colectivos;

2. Intervenir en los conflictos colectivos de trabajo;

3. Resolver, de conformidad con los estatutos, los incidentes o conflictos internos que se susciten entre los miembros del comité, la directiva y la asamblea general;

4. Defender los derechos de clase, especialmente cuando se trate de sus afiliados;

5. Propender al mejoramiento económico y social de sus afiliados; y,

6. Representar a los afiliados, por medio de su personero legal, judicial o extrajudicialmente, en asuntos que les interese, cuando no prefieran reclamar sus derechos por sí mismos.

Art. 462.- **Obligaciones de la directiva del comité de empresa.-** Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.

Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;

3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;

4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;

5. (Sustituido por el Art. 50 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Responder y rendir cuentas ante la asamblea general de trabajadores, de manera anual, por el uso y administración de los fondos del Comité; y,

6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 462.- **Obligaciones de la directiva del comité de empresa.-** Son obligaciones de la directiva del comité de empresa:

1. Estudiar y formular las bases de los contratos colectivos que fuere a celebrar el comité.

Estos contratos deberán ser aprobados por el comité en asamblea general;

2. Suscribir los contratos colectivos aprobados, sujetándose a las formalidades que prescriban los respectivos estatutos;

3. Vigilar el cumplimiento de los contratos colectivos que obliguen a los miembros del comité, debiendo sancionar, de acuerdo con los estatutos, a los trabajadores remisos;

4. Vigilar que el empleador no infrinja los contratos colectivos;

5. Controlar los fondos del comité y responder de su inversión; y,

6. Cumplir con las instrucciones del comité de empresa, al que rendirá cuenta de sus actuaciones, periódicamente.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 463.- **Remoción de la directiva.-** La directiva podrá ser removida, total o parcialmente, por decisión de la asamblea general del comité.
Art. 464.- No es causa de disolución del comité de empresa.- No es causa de disolución del comité de empresa el hecho de que, ya constituido, el número de sus miembros llegue a ser inferior al fijado en el primer inciso del artículo 459 de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 464.-

Código de Trabajo:
Art. 459.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 465.- **Declaratoria de disolución.-** Tampoco será causa de disolución del comité de empresa el que sus miembros queden reducidos a menos del cincuenta por ciento del total de trabajadores de la empresa, sea cual fuere la causa de la reducción, salvo que su número llegue a ser inferior al veinticinco por ciento del total.
Art. 466.- No son causas para la desaparición del comité de empresa.- Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité, aunque a consecuencia del acto o contrato los trabajadores tengan que dividirse en grupos cuyo número sea inferior a treinta.

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 466.-

Fallo de Casación:

- 27-II-2007 (Res. 531-2005, Segunda Sala, R.O. 360-S, 16-VI-2008)
"PRIMERO.- ... Su inconformidad radica en el pago que ordena la Sala de instancia de la indemnización contenida en el Art. 187 del Código del Trabajo, por considerar que no tiene derecho a ella, ya que la Asociación de Profesionales ASIETEL de la que fue su Presidente no perteneció a ANDINATEL sino a EMETEL; es decir, a una empresa diferente; por tanto, según dice el casacionista, el requisito imperativo contenido en el inciso segundo de la disposición legal señalada, de notificar al empleador sobre la elección del dirigente que trabaja bajo su dependencia, por parte del Inspector del Trabajo, no se cumplió. Luego señala que ?... solamente los comités de empresa perduran en caso de escisión o fraccionamiento de la empresa o negocio ...?. SEGUNDO.- A fin de resolver lo propuesto en el recurso, se analiza lo siguiente: a) El inciso segundo del Art. 187 del Código del Trabajo hace en efecto, un condicionamiento a la garantía contenida en esta disposición; esto es: que el empleador sea notificado por medio del Inspector del Trabajo, de la elección del dirigente, que trabaje bajo su dependencia, cuando se trate de dirigentes sindicales de organizaciones constituidas por trabajadores de diferentes empresas. Esta condición que a decir del recurrente, no se cumplió, no era ?imperativa? ni necesaria en este caso; toda vez que, conforme obra del proceso a fojas 89, a la fecha, 24 de julio de 1997, que el accionante fue nombrado Presidente del Directorio de la Asociación de Profesionales y Egresados en Electrónica y Afines, esta Asociación pertenecía a los trabajadores de EMETEL S.A., que era la única empresa de telecomunicaciones del país, a nivel nacional, es posteriormente que esta empresa se fracciona en Andinatel S.A. y Pacifictel S. A. y se convierten en dos empresas distintas; es decir, cuando el actor obtuvo la calidad de dirigente no había la necesidad de tal notificación porque la asociación de la que fue nombrado su Presidente, estuvo constituida por trabajadores que pertenecían a una misma empresa; y, b) En cuanto al otro punto de desacuerdo; esto es, que ?... solamente los comités de empresa perduran en caso de escisión o fraccionamiento de la empresa o negocio?. El Art. 466 (anterior 473) del Código del Trabajo que es al que se refiere el recurrente, efectivamente, dice: ?Los actos o contratos del empleador que fraccionen la empresa o negocio no acarrearán la desaparición del comité ...?. Todo el Párrafo 2 del Título 5to., Capítulo I, ?Del comité de empresa?, trata exclusivamente sobre esta organización: de su constitución, integración; de sus funciones, obligaciones y más regulaciones; es comprensible por ello, que este artículo se refiera únicamente al ?comité? y no a otras agrupaciones sindicales, que de ninguna manera significa exclusión como pretende el casacionista. En todo caso, los artículos 440, 441 y 442 del Código del Trabajo, que si se refieren a las asociaciones profesionales de trabajadores, reconocen el derecho y establecen las reglas generales para que se constituyan en asociación, gozando de la misma protección y amparo que cualquier otra organización de trabajadores; y, el actor, como se analizó anteriormente, fue Presidente de la Asociación de Profesionales y Egresados en Electrónica y Afines de EMETEL, legalmente constituida e inscrita en el Registro de la Dirección General del Trabajo, en el Departamento de Organizaciones Laborales, como consta de la copia agregada al proceso a fojas 79; nombrado para que cumpla su mandato por el período comprendido entre 1998-2000. Por su parte, el Art. 351 de la Ley de Compañías, dice: ?Las compañías resultantes de la escisión, responderán solidariamente por las obligaciones contraídas hasta esa fecha, por la compañía escindida y viceversa?; y,

siendo ANDINATEL S.A. una de las compañías resultantes de la escisión que sufrió EMETEL S.A. responde por las obligaciones laborales contraídas por la empresa escindida. Por lo expuesto, el actor en su calidad de miembro principal de la Directiva de Trabajadores de la Asociación indicada, que ha sido despedido intempestivamente, goza de la garantía que el Art. 187 del código de la materia establece para estos casos. En consecuencia, esta Sala, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, desecha el recurso de casación propuesto, por improcedente. ... "

_____FIN CONCORDANCIA_____

Capítulo II
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Parágrafo 1ro.
DE LAS HUELGAS
Art. 467.- Derecho de huelga.- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, con sujeción a las prescripciones de este parágrafo. Huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 467.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 14.-

Doctrina:
Los principios y las fuentes del Derecho Laboral.-

Código Penal:
Art. 210.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

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

Art. 470.- Mediación obligatoria.- Si no hubiere contestación o si ésta no fuere enteramente favorable a las peticiones de los trabajadores, el inspector del trabajo remitirá todo lo actuado a la Dirección o Subdirección de Mediación Laboral respectiva, para que a través de sus funcionarios convoque a las partes cuantas veces considere necesarias, con veinte y cuatro horas de anticipación por lo menos, a fin de que procuren superar las diferencias existentes, dentro del término de quince días contados desde la fecha de inicio de su intervención. Este término podrá ampliarse a petición conjunta de las partes.

Si los empleadores no concurrieren en forma injustificada a dos reuniones consecutivas, terminará la etapa de mediación obligatoria y se remitirá lo actuado al inspector del trabajo, para que integre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje. En caso de que sean los trabajadores quienes no asistan injustificadamente a dos reuniones consecutivas, forzosamente se cumplirá el término de quince días señalado en este artículo, transcurrido el cual igualmente se remitirá el expediente al inspector del trabajo.

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

Si se logra un acuerdo entre las partes, éstas suscribirán un acta y terminará el conflicto.

Si el acuerdo fuere parcial se celebrará el acta correspondiente en la que constarán los acuerdos logrados y aquellos puntos que no han sido convenidos. Estos últimos serán sometidos a resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

Si no hubiere ningún acuerdo, el expediente con todo lo actuado y el respectivo informe se remitirán al inspector del trabajo que conoció el pliego de peticiones.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 470.-

Ley de Arbitraje y Mediación:
Art. 43.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 471.-

Código de Trabajo:
Art. 497.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 472.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 12.-

Ley de Arbitraje y Mediación:
Art. 1.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 473.- **Designación de vocales.-** En caso de que las partes o alguna de ellas no designare los vocales que le corresponda, o de que los nombrados no se posesionaren, la designación será hecha por la autoridad que conozca del asunto.
Art. 474.- **Integración del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** El Tribunal de Conciliación y Arbitraje estará compuesto por cinco vocales: el inspector del trabajo, quien lo presidirá, dos vocales designados por el empleador y dos por los trabajadores. Los suplentes serán dos por cada parte.

No podrán ser vocales del tribunal quienes tuvieren interés directo en la empresa o negocio, o en la causa que se tramita. En caso de transgresión, el culpable será sancionado con las penas establecidas para el prevaricato.

El tribunal nombrará, de fuera de su seno, al secretario, mientras lo haga, actuará en tales funciones la persona designada por la autoridad que conoce del pliego.

Art. 475.- Audiencia de conciliación.- Posesionados los vocales, el presidente del tribunal señalará día y hora para la audiencia de conciliación, la que deberá llevarse a cabo dentro de los dos días siguientes a la posesión de dichos vocales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 475.-

Ley de Arbitraje y Mediación:
Art. 15.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 476.- **Normas para concurrencia a la junta de conciliación.-** Los trabajadores concurrirán por medio de representantes con credenciales suficientes; los empleadores, por sí mismos o por medio de mandatarios autorizados por escrito.
Art. 477.- **Conciliación.-** Durante la audiencia el tribunal oirá a las partes y propondrá las bases de la conciliación. De llegarse a un acuerdo se levantará un acta en la que conste lo convenido, debiendo suscribirla los concurrentes. El acuerdo tendrá fuerza ejecutoria.
Art. 478.- **Caso de remoción de un trabajador reclamante.-** En ningún caso el tribunal admitirá como condición para el arreglo la remoción de ninguno de los trabajadores reclamantes, salvo que el trabajador hubiere atentado contra la persona o bienes del empleador o de sus representantes.
Art. 479.- **Término de prueba e indagaciones.-** Si la conciliación no se produjere, el tribunal concederá un término de prueba e indagaciones por seis días improrrogables. Una vez concluido, el tribunal dictará su fallo dentro de tres días.
Art. 480.- **De las sesiones del tribunal.-** Para cada reunión del tribunal se convocará a los vocales principales y a los suplentes. Si faltare alguno de los principales, lo reemplazará en esa sesión uno de sus suplentes, en orden de nombramiento.

El tribunal podrá sesionar y resolver siempre que se encuentren presentes, por lo menos, tres de sus vocales. Pero, en todo caso, las resoluciones serán aprobadas con tres votos conformes.

Si faltare el presidente no podrá sesionar el tribunal.
Art. 481.- Recurso de apelación y nulidad.- Notificado el fallo, las partes podrán pedir aclaración o ampliación en el término de dos días. De igual término dispondrá el tribunal para resolver.

También será de dos días el término para apelar ante el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, pudiendo alegarse la nulidad al interponer este recurso.

Si se lo hubiere interpuesto oportunamente, no se lo podrá negar por ningún motivo.

No habrá recurso de hecho ni se aceptará la adhesión al recurso de apelación que interponga la parte contraria.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 481.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 344.-
Art. 346.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 482.- **Trámite de los recursos.-** Presentado el recurso y siempre que reúna los requisitos del artículo anterior, la autoridad que presidió el tribunal lo concederá y elevará el proceso al Director Regional del Trabajo, sin más trámite, dentro de dos días. No habrá recurso alguno del auto que conceda la apelación.
Art. 483.- **Ejecutoria del fallo.-** Si no se interpusiere el recurso dentro del término legal, el fallo quedará ejecutoriado.
Art. 484.- **No se suspenderá la tramitación.-** No se suspenderá la tramitación y sustanciación de los conflictos colectivos de trabajo en los días de vacancia judicial, señalados en la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Nota:
La Ley Orgánica de la Función Judicial fue derogada por el Código Orgánico de la Función Judicial (R.O. 544-S, 9-III-2009).
Art. 485.- **Apelación de los huelguistas.-** Los huelguistas no podrán apelar sino por acuerdo de la mayoría absoluta de votos. La votación será secreta.
Art. 486.- **Tribunales superiores de conciliación y arbitraje.-** Para el conocimiento de los conflictos colectivos del trabajo en segunda instancia, habrá tribunales superiores de conciliación y arbitraje, con sedes en Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato: el de Quito, tendrá jurisdicción en las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Sucumbíos, Napo y Orellana; el de Guayaquil, tendrá jurisdicción en las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos; el de Cuenca, tendrá jurisdicción en las provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; y, el de Ambato, tendrá jurisdicción en las provincias de Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar y Pastaza.
Art. 487.- **Integración de los tribunales superiores.-** Los tribunales superiores de conciliación y arbitraje estarán compuestos por:

a) El Director Regional del Trabajo, quien lo presidirá; y,

b) Dos vocales designados por los empleadores y dos designados por los trabajadores.

En caso de falta o de impedimento del Director Regional del Trabajo será reemplazado por el respectivo subrogante. De no haberlo lo designará el Ministro de Trabajo y Empleo. El nombramiento recaerá necesariamente en un abogado.

Los vocales designados por los empleadores y por los trabajadores, tendrán dos suplentes nombrados en la misma forma que los principales.

Actuará como Secretario del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje el actuario de la Dirección Regional del Trabajo respectiva, o quien haga sus veces.
Art. 488.- **Trámite del recurso de segunda instancia.-** Para el trámite del recurso de segunda instancia se observará lo siguiente:

a) Recibido el proceso, el Director Regional del Trabajo, mandará que las partes designen dentro de cuarenta y ocho horas a sus vocales. Estos se posesionarán dentro de las veinticuatro horas siguientes a la notificación del nombramiento. Posesionados los vocales, el Director Regional del Trabajo, señalará día y hora para la audiencia de conciliación, que en todo caso deberá realizarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la posesión de los vocales;

b) Durante el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el tribunal oirá a las partes, las que podrán presentar los documentos que consideren pertinentes en respaldo a sus derechos y propondrá las bases de conciliación, que versarán exclusivamente sobre los puntos materia de la apelación; y,

c) Si las partes concilian, se levantará el acta correspondiente y quedará terminado el conflicto. En caso contrario se pronunciará el fallo dentro del término de tres días.

El fallo del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los dos días siguientes a la notificación de dicho fallo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

RESOLUCIÓN No. 10-2017
(APROBACIÓN DE PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO EN MATERIA LABORAL EN CUANTO A QUE "LO RESUELTO POR LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, EN RESOLUCIONES EJECUTORIADAS, TIENEN EL CARÁCTER DE COSA JUZGADA Y NO PUEDE VOLVER A DISCUTIRSE EN UN JUICIO INDIVIDUAL DE TRABAJO)
INFORME TÉCNICO SOBRE FALLO DE TRIPLE REITERACIÓN SALA ESPECIALIZADA DE LO LABORAL DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

I.- PROPUESTA

La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, ha considerado la siguiente

propuesta de acuerdo a los fallos que se adjuntan y que coinciden en un mismo punto de derecho:

RESOLUCIÓN DEL TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CAUSA COSA JUZGADA

"Lo resuelto por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia de conflictos colectivos de trabajo, en resoluciones ejecutoriadas, tienen el carácter de cosa juzgada y no puede volver a discutirse en un juicio individual de trabajo. Por tanto, los jueces de trabajo no tienen competencia para conocer y resolver asuntos materia de decisión en un conflicto colectivo de trabajo. Salvo que en la acción individual de trabajo se reclame pretensiones que no fueron materia de conocimiento y resolución del Conflicto Colectivo".

Propuesta que se la fundamenta en los siguientes casos así:

a) Juicio Nro. 1638-2013; Resolución Nro. 0479-2014, de fecha 11 de Julio de 2014, a las 16H55, por el Tribunal conformado por el Dra. Paulina Aguirre Suárez, Jueza Ponente, Dra. Zulema Pachacama Nieto y Dr. Merck Benavides Benalcázar, Conjueza y Juez de la Corte Nacional de Justicia.

b) Juicio Nro. 1762-2014; Resolución Nro. 0465-2015, de fecha 2 de septiembre de 2015, a las 09h30, por el Tribunal conformado por la Dra. Paulina Aguirre Suárez, Jueza Ponente, Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia y Dra. Rosa Álvarez Ulloa, Juez y Conjueza de la Corte Nacional de Justicia.

c) Juicio Nro. 1656-2013; Resolución Nro. 0391-2015, de fecha 17 de julio de 2015, a las 13h18, por el Tribunal conformado por el Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia, Juez Ponente, Dr. Merck Benavides y Dra. Paulina Aguirre Suárez, Juez y Jueza de la Corte Nacional de Justicia.

d) Juicio Nro. 0413-2014; Resolución Nro. 0861-2014, de fecha 11 de noviembre de 2014, a las 10h27, por el Tribunal conformado por el Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia, Juez Ponente, Dr. Merck Benavides Benalcázar y Dra. Mariana Yumbay Yallico, Juez y Jueza de la Corte Nacional de Justicia.

e) Juicio Nro. 1657-2013; Resolución Nro. 0809-2014, de fecha 24 de octubre de 2014, a las 10h00, por el Tribunal conformado por el Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia, Juez Ponente, Dra. Gladys Terán Sierra y Dr. Merck Benavides Benalcázar, Jueza y Juez de la Corte Nacional de Justicia.

II ANTECEDENTES NORMATIVOS

Los precedentes jurisprudenciales tienen por objeto fortalecer y afirmar, entre otros, los derechos al debido proceso, a la igualdad, y a la seguridad jurídica; derechos que se encuentran reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador, en el Código Orgánico de la Función Judicial, en instrumentos de origen internacional, y en sentencias de la Corte Constitucional del Ecuador.

Así nuestra Constitución establece:

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

"Art. 184.- Serán funciones de la Corte Nacional de Justicia, además de las determinadas en la ley, las siguientes:

1. Conocer los recursos de casación, de revisión y los demás que establezca la Ley.

2. Desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración.

3. Conocer las causas que se inicien contra las servidoras y servidores públicos que gocen de fuero.

4. Presentar proyectos de ley relacionados con el sistema de administración de justicia.

Art. 185.- Las sentencias emitidas por la Salas Especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir el fallo al Pleno de la Corte a fin de que ésta delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria

La jueza o juez ponente para cada sentencia será designado mediante sorteo y deberá observar la jurisprudencia obligatoria establecida de manera precedente. Para cambiar el criterio jurisprudencial obligatorio la jueza o juez ponente se sustentará en razones jurídicas motivadas que justifiquen el cambio, y su fallo deberá ser aprobado de forma unánime por la sala".

Con relación a la Propuesta el Código Orgánico de la Función Judicial instituye;

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

"Art. 182.- Precedentes jurisprudenciales.- Las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto de derecho, obligarán a remitir los fallos al Pleno de la Corte a fin de que éste delibere y decida en el plazo de sesenta días sobre su conformidad. Si en dicho plazo no se pronuncia, o si ratifica el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria.

La resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial contendrá únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso; se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio.

RESOLUCIÓN NRO. 069-2016 CONSEJO DE LA JUDICATURA

El Pleno del Consejo de la Judicatura, con fecha veinticinco de abril de dos mil dieciséis mediante Resolución 069-2016, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial

Nro. 756, de 17 de mayo de 2016, expidió el Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia.

RESOLUCIÓN NRO. 0135-2016 CONSEJO DE LA JUDICATURA

El Pleno del Consejo de la Judicatura, con fecha nueve de agosto de dos mil dieciséis mediante Resolución 135-2016, expidió el Instructivo al Reglamento de Procesamiento de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios de la Corte Nacional de Justicia.

RESOLUCIÓN NRO. 1 A -2016 DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

La Corte Nacional de Justicia mediante Resolución No. 1A-2016, Publicada en el Registro Oficial 767 de 2 de junio de 2016, implementa el Procedimiento de Identificación y Sistematización de Líneas Jurisprudenciales, unificación de la estructura de las sentencias de la Corte Nacional de Justicia y la estructura de la resolución de la aprobación de precedentes jurisprudenciales obligatorios.

DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Para una adecuada cimentación del precedente jurisprudencial y una mejor comprensión de la propuesta se determinan y desarrollan los siguientes problemas jurídicos:

¿Puede reclamarse en una acción individual ante la justicia ordinaria pretensiones que fueron conocidas y resueltas por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un conflicto colectivo de trabajo?

En un Estado Constitucional de derechos y justicia como es el caso de Ecuador, el Juez ordinario también es un Juez garantista, en la medida que debe respetar los derechos consagrados en la Constitución y aplicarlos de forma inmediata y directa tal como lo prevé el Art. 11 numeral 3 que establece: "*El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios.... 3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos privados internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte*.....", en este sentido, las normas constitucionales se deben respetar en todas las instancias y etapas de los procesos judiciales tanto en materias ordinarias como en los procesos de garantías jurisdiccionales, de naturaleza netamente constitucional.

No existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, cuya intangibilidad e irrenunciabilidad está consagrada en el Art. 326.2 de la Constitución de la República; derechos reconocidos y ejecutados por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el ejercicio de sus funciones al tenor de la disposición del Art. 326.12 de la Constitución de la República que establece "*El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios. ... 12 Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje"*

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, manifiesta: "*Las garantías constitucionales tienen como finalidad la protección eficaz e inmediata de los derechos reconocidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de los derechos humanos, la declaración de la violación de uno o varios derechos, así como la*

reparación integral de los daños causados por su violación...” vulneración que puede presentarse dentro de cualquier proceso judicial ordinario o constitucional sin importar la materia de que se trate.

El Código del Trabajo en su Art. 488 inciso cuarto establece “£7 *fallo del Tribunal de Conciliación y Arbitraje no será susceptible de recurso alguno, pero las partes podrán pedir aclaración o ampliación del mismo, dentro de los días siguientes a la notificación, de dicho fallo”*

En los términos previstos en los artículos 483 y 488 del Código del Trabajo, lo resuelto por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, tienen el efecto de sentencia ejecutoriada pasada en autoridad de cosa juzgada, el artículo 297 del Código de Procedimiento Civil (actual Art. 101 del Código General de Procesos), se refiere a que “La *sentencia ejecutoriada surte efectos irrevocables con respecto a las partes que intervinieron en el proceso o de sus sucesores en el derecho.- En consecuencia no podrá seguirse un nuevo proceso cuando en los dos procesos hay tanto identidad subjetiva, constituida por la intervención de las mismas partes; como identidad objetiva, consistente en que se demande la misma cosa, cantidad o hecho,.....*”

Manuel Alonso García en su libro **Curso de Derecho del Trabajo,** sobre la **Conciliación** la define como “*aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales y colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial.....*”, al **Arbitraje** lo define como “ *aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto individual o colectivo planteado entre sujetos de una relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero arbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas....”*

Por lo que en resumen.- El arbitraje es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, en el cual particulares que no revisten la calidad de jueces comunes, resuelven controversias susceptibles de transacción con exclusión de la justicia ordinaria.-El procedimiento arbitral es sencillo y ágil, por lo que permite a las partes rápidamente resolver sus conflictos; la sentencia arbitral, que pone fin al litigio y a la jurisdicción de los árbitros, tiene el mismo status que una sentencia judicial, puede ejecutarse como tal y tiene efecto de cosa juzgada. Sin embargo, en caso de incumplimiento, su ejecución no puede ser llevada a cabo por el arbitro o tribunal arbitral que lo emite, sino que la justicia ordinaria es la encargada de ejecutar lo juzgado por los árbitros, a través de un trámite especial y vía de apremio.

Con respecto a la **Cosa Juzgada.** Hernando Devis Echandía, sostiene: “*No es la cosa juzgada un efecto general de toda sentencia, sino uno especial, o mejor dicho una calidad especial, que la Ley les asigna a ciertas sentencias, en virtud del poder de jurisdicción del Estado (.....).* - En toda sentencia ejecutoriada se contiene un mandato singular y concreto que es imperativo y obligatorio, no por emanar la voluntad del juez, sino por voluntad de la Ley. Pero la cosa juzgada le agrega una calidad especial: la inmutabilidad y la definitividad que son los efectos propios de ella. Cuando a la sentencia se le otorgue el efecto de cosa juzgada, no será posible revisar su decisión, ni pronunciarse sobre su contenido, así sea en el mismo sentido, en proceso posterior- En presencia de tal sentencia, el juez del nuevo proceso civil, laboral o contencioso administrativo, debe

abstenerse de fallar en el fondo, si encuentra que hay identidad entre lo pretendido en la nueva demanda o en las impugnaciones penales formuladas al proceso y lo resuelto en cada una de las sentencias del Tribunal de Conciliación y Arbitraje".

La cosa juzgada es una naturaleza estrictamente procesal, porque es una consecuencia del proceso y la emanación de la voluntad del Estado manifestada en la ley procesal. Pero sus efectos jurídicos se extienden también indirectamente fuera del proceso y sobre las relaciones jurídicas sustanciales, como una consecuencia de la inmutabilidad de la decisión en su efecto directo, produciendo así la definitividad de la certeza jurídica de aquellas. Ambos son efectos jurídicos de la cosa juzgada.

Julio César Trujillo al analizar la cosa juzgada expresa: "*Al tratar el fallo ejecutoriado decíamos que uno de sus defectos es la imposibilidad jurídica de continuar discutiendo sobre el asunto o asuntos resueltos en dicho fallo y agregábamos que cuando la prohibición es que se vuelva a discutir en el mismo proceso pero que no impide se lo haga en otro proceso independiente se trata de la cosa juzgada formal; y, es cosa juzgada sustancial si es que no puede hacerlo ni en el mismo ni en ningún otro proceso. Para que exista cosa juzgada formal es suficiente que se haya producido el acto jurídico por el cual legalmente termina el conflicto y por lo mismo, se da también esta especie de cosa juzgada en los conflictos colectivos desde que ellos terminan por alguna de las causas ya estudiadas sean la sentencia de segunda instancia o la primera si es que no se ha interpuesto oportunamente el recurso de apelación sólo o conjuntamente con el de nulidad y el convenio de las partes en cualquier estado de la causa y en cualquiera de las formas previstas en la Ley".* La cosa juzgada sustancial, a su vez exige varios requisitos que al tenor del Art. 318 del Código de Procedimiento Civil (actual COGEP Art. 101).- **Sentencia ejecutoriada.-** La sentencia ejecutoriada surte efectos irrevocables con respecto a las partes que intervinieron en el proceso o de sus sucesores en el derecho. En consecuencia, no podrá seguirse nuevo proceso cuando en los dos procesos hay tanto identidad subjetiva, constituida por la intervención de las mismas partes; como identidad objetiva, consistente en que se demande la misma cosa, cantidad o hecho, o se funde en la misma causa, razón o derecho. Para apreciar el alcance de la sentencia, se tendrá en cuenta no solo la parte resolutiva, sino también la motivación de la misma.- **Carlos María Enrigue Lancaster-Jones** en el Manual de Excepciones Civiles, en la Página 68, sobre la **cosa juzgada** expresa: "La excepción de cosa juzgada se refiere a la cuestión que ha sido resuelta enjuicio contradictorio por sentencia firme de los Tribunales de Justicia ....";
el mismo autor cita a **Piero Calamendrei** quien establece que " ....*la cosa juzgada no crea ni una presunción ni una ficción de verdad; la cosa juzgada solo crea la irrevocabilidad jurídica del mandato, sin cuidarse de distinguir si las premisas psicológicas de las cuales ese mandato ha nacido, son premisas de verdad o solamente de verosimilitud. . "* **Carnelutti,** quien siguiendo la línea de Calamandrei, sostiene que la justicia de la sentencia, o su injusticia no tiene nada que ver con su eficacia declarativa o constitutiva, ni en general, con la eficacia jurídica del fallo (de la cosa juzgada) .....", como se desprende de la doctrina, la institución de la cosa juzgada no es aplicable únicamente en materia civil, sino en todas las materias, pues parte de la seguridad jurídica, que garantiza el debido proceso.

Los argumentos expuestos nos permiten concluir que lo resuelto por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje no es susceptible de recurso alguno ya que aquello causa efectos de cosa juzgada.

1. CRITERIOS COINCIDENTES O REITERATIVOS

1.1. INFORME:

1.2.- REGLA:

Sobre la base de todo lo expuesto, se determina la siguiente situación fáctica concreta y reiterativa:

RESOLUCIÓN TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CAUSA COSA JUZGADA

"Lo resuelto por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia de conflictos colectivos de trabajo, en resoluciones ejecutoriadas, tienen el carácter de cosa juzgada y no puede volver a discutirse en un juicio individual de trabajo. Por tanto, los jueces de trabajo no tienen competencia para conocer y resolver asuntos materia de decisión en un conflicto colectivo de trabajo. Salvo que en la acción individual de trabajo se reclame pretensiones que no fueron materia de conocimiento y resolución del conflicto colectivo ".

No. 10-2017

APROBACIÓN DE PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL OBLIGATORIO

LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

CONSIDERANDO

Que los artículos 184.2 y 185 de la Constitución de la República del Ecuador, publicada en el Registro Oficial número 449, de 20 de octubre de 2008, establecen como una función de la Corte Nacional de Justicia, desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales fundamentado en los fallos de triple reiteración, integrados por las sentencias emitidas por las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia que reiteren por tres ocasiones la misma opinión sobre un mismo punto, para lo cual debe remitirse el fallo al Pleno de la Corte a fin de que este delibere y decida en el plazo de hasta sesenta días sobre su conformidad, bajo prevención que de no pronunciarse en dicho plazo, o en caso de ratificar el criterio, esta opinión constituirá jurisprudencia obligatoria;

Que dicho procedimiento contenido en el artículo 185 de la Constitución se compone de cuatro etapas necesarias para que la jurisprudencia de las salas que en un principio tiene efectos *inter partes* se transforme en precedente jurisprudencial obligatorio con efectos erga omnes:

- Existencia de por lo menos tres sentencias o autos con fuerza de sentencia ejecutoriados en los que exista una opinión o criterio uniforme de la sala para resolver los casos, siempre y cuando los casos resueltos tengan o presenten similar patrón fáctico;

- Remisión de los fallos que contienen las opiniones reiteradas al Pleno de la Corte Nacional para su estudio;

- Deliberación de las y los integrantes del Pleno; y,

- Expedición dentro del plazo de sesenta días hábiles de la resolución de ratificación o rechazo del precedente.

Que los artículos 180.2 y 182 del Código Orgánico de la Función Judicial, publicado en el Suplemento del Registro Oficial número 544, de 9 de marzo de 2009, establece que el Pleno de la Corte Nacional de Justicia le corresponde, desarrollar el sistema de precedentes jurisprudenciales, fundamentado en los fallos de triple reiteración, debiendo la resolución mediante la cual se declare la existencia de un precedente jurisprudencial obligatorio, contener únicamente el punto de derecho respecto del cual se ha producido la triple reiteración, el señalamiento de la fecha de los fallos y los datos de identificación del proceso, lo que se publicará en el Registro Oficial a fin de que tenga efecto generalmente obligatorio;

Que la Corte Nacional de Justicia, mediante Resolución No. 1A-2016, publicada en el Registro Oficial 767, de 2 de junio de 2016, expidió el Procedimiento de identificación y sistematización de Líneas Jurisprudenciales, unificación de la estructura de la Resolución de aprobación de Precedentes Jurisprudenciales Obligatorios;

IDENTIFICACIÓN DE LOS FALLOS QUE CONTIENEN EL PUNTO REITERADO:

La Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, en ejercicio de sus facultades jurisdiccionales, ha dictado las siguientes sentencias que recogen el mismo punto de derecho:

a) Juicio Nro. 1638-2013; Resolución Nro. 0479-2014, de fecha 11 de Julio de 2014, a las 16H55, por el Tribunal conformado por la Dra. Paulina Aguirre Suárez, Jueza Ponente, Dra. Zulema Pachacama Nieto y Dr. Merck Benavides Benalcázar, Conjueza y Juez de la Corte Nacional de Justicia.

b) Juicio Nro. 1762-2014; Resolución Nro. 0465-2015, de fecha 2 de septiembre de 2015, a las 09h30, por el Tribunal conformado por la Dra. Paulina Aguirre Suárez, Jueza Ponente, Dr. Alfonso Asdrúbal Granizo Gavidia y Dra. Rosa Álvarez Ulloa, Juez y Conjueza de la Corte Nacional de Justicia.

c) Juicio Nro. 1656-2013; Resolución Nro. 0391-2015, de fecha 17 de julio de 2015, a las 13h18, por el Tribunal conformado por el Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia, Juez Ponente, Dr. Merck Benavides Benalcázar y Dra. Paulina Aguirre Suárez, Juez y Jueza de la Corte Nacional de Justicia.

d) Juicio Nro. 0413-2014; Resolución Nro. 0861-2014, de fecha 11 de noviembre de 2014, a las 10h27, por el Tribunal conformado por el Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia, Juez Ponente, Dr. Merck Benavides Benalcázar y Dra. Mariana Yumbay Yallico, Juez y Jueza de la Corte Nacional de Justicia

e) Juicio Nro. 1657-2013; Resolución Nro. 0809-2014, de fecha 24 de octubre de 2014, a las 10h00, por el Tribunal conformado por el Dr. Asdrúbal Granizo Gavidia, Juez Ponente, Dra. Gladys Terán Sierra y Dr. Merck Benavides Benalcázar, Jueza y Juez de la Corte Nacional de Justicia.

DELIMITACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS QUE RESUELVEN LAS SENTENCIAS:

La Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha desarrollado y reiterado la siguiente línea argumental, respecto del problema jurídico resuelto en los fallos ya mencionados:

Puede reclamarse en una acción individual ante la justicia ordinaria pretensiones que fueron conocidas y resueltas por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje en un conflicto colectivo de trabajo?

LÍNEA ARGUMENTAL COMÚN

En tales sentencias la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia ha desarrollado y reiterado la siguiente línea argumental, respecto del problema jurídico resuelto en las sentencias citadas:

a) Si en la ejecución de convenios o actas que pongan fin a los conflictos colectivos realizadas por los Tribunales de primera instancia del Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio del Trabajo), cuya competencia está determinada en el Art. 491 del Código del Trabajo; surgen reclamaciones por parte del trabajador o el empleador planteadas mediante acciones individuales ante los Jueces de Trabajo; éstos y por lo mismo la Sala de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, tiene competencia para resolver el conflicto individual sometido a su conocimiento no así para pronunciarse en la ejecución de una sentencia dictada por el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje que surte efectos de cosa juzgada. Al expresar el recurrente en su recurso de casación en lo pertinente que señala ".....Se deja a salvo los derechos que le asiste a cada uno de los trabajadores despedidos de reclamar sus derechos en la vía judicial....", ha de entenderse que existen derechos de los trabajadores que no fueron materia de conflicto colectivo resuelto en sentencia dictada por dicho Tribunal el trabajador no pierde el derecho de reclamos individualmente, por lo que no es competencia del juez o tribunal revisar en otro proceso de las ejecuciones de sentencias ejecutoriadas, porque ello desnaturalizaría el efecto de la cosa juzgada y violenta el principio de seguridad jurídica que el propio actor reconoce al manifestar que no es su intención que "... se altere la sentencia dictada por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje".

b) En el caso de estudio, como se desprende de la doctrina, la institución de la cosa juzgada es aplicable en todas las materias, pues es parte de la seguridad jurídica, una de las garantías del debido proceso. A esto se debe añadir que las sentencias dictadas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, como ocurre en este caso no pueden ser impugnadas ante los jueces individuales de trabajo, porque se vulnera la competencia privativa de esos Tribunales y además, el principio de la inmutabilidad de las sentencias que han alcanzado la condición de cosa juzgada, toda vez que se estaría creando una

nueva instancia, cuando las pretensiones que no se las ha admitido en un conflicto colectivo de trabajo, pueden ser revisadas por un juez laboral, alterando lo resuelto por un Tribunal de Conciliación y Arbitraje.

c) En el presente caso el accionante al haber sido beneficiario de una sentencia del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, que se le reconoce a su favor el pago de indemnizaciones por despido intempestivo, tal derecho es irrenunciable y por tanto siendo que la indicada sentencia ha sido sometida al proceso de ejecución por la autoridad competente para ello, esto es el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, correspondía en esta fase cualquier reclamación y no en un juicio diferente por cuanto ello transgrede el principio de cosa juzgada, como ya se lo analizó.

Que como resultado del desarrollo de la línea argumental común, la Sala Laboral de la Corte Nacional de Justicia dictó la siguiente:

JURISPRUDENCIA REITERATIVA

Las sentencias dictadas por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje causan ejecutoria y producen el efecto de cosa juzgada, por lo tanto, ninguna de las partes jurídicamente, podría proponer que algún órgano judicial proceda a la revisión de lo resuelto por el Tribunal de Conciliación y Arbitraje .- La institución de la cosa juzgada implica que no es posible volver a discutir en un procedimiento judicial un asunto que previamente ya fue resuelto en otro proceso anterior, para que este enunciado sea válido y encontrarnos frente a un verdadero caso de cosa juzgada son necesarios los siguientes elementos: identidad subjetiva y la identidad objetiva; **la identidad subjetiva,** en la que intervienen las mismas partes procesales y **la identidad objetiva,** en la que el objeto del juicio es la misma cosa, cantidad o hecho fundamentado en la misma causa, razón o derechos.- Como regla general un nuevo juicio que reúna iguales calidades en todos sus elementos no puede ser discutido nuevamente, salvo excepciones puntuales y justificadas, sin embargo es necesario distinguir entre cosa juzgada formal y cosa juzgada material, distinción generalmente aceptada por la doctrina y la legislación romanista; **la cosa juzgada formal.-** Que es la imposibilidad de acceder a recursos ante determinado resultado procesal, la cosa juzgada formal no resuelve el fondo del proceso, el objeto mismo de la litis sino únicamente las excepciones dilatorias, aquellas excepciones que extinguen en todo o en parte la pretensión a que se refiere la demanda. Nada impide que subsanadas dichas excepciones pueda tratarse nuevamente la causa de fondo de la litis en un nuevo proceso. **La cosa juzgada material-**Que es la imposibilidad de iniciar un nuevo proceso sobre la causa que goce de esta calidad impide casi de manera absoluta un nuevo tratamiento, la sentencia adquiere un resultado definitivo frente al órgano jurisdiccional que la dictó, como frente a los demás órganos jurisdiccionales, los cuales no sólo están impedidos expresamente de conocer el fallo sino de rever sus resultados.- La prohibición alcanza también a los sujetos del proceso quienes no pueden ejercer su derecho de acción nuevamente sobre el mismo supuesto.- En los casos de estudio al haber sido beneficiarios de sentencias dictadas por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, y en el que se les reconoce a su favor pago de indemnizaciones por despido intempestivo, y considerando que tal derecho es irrenunciable, lo que correspondía es realizar en esta fase cualquier reclamación ante el Presidente del Tribunal de Conciliación y Arbitraje y no en un juicio diferente por cuanto ello transgrede el derecho a la seguridad jurídica y el principio de la cosa juzgada.- En lo que respecta a **seguridad jurídica** el Art. 82 de la Constitución establece "*El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el derecho a la*

Constitución y en la existencia de normas jurídicas, previas, claras y públicas y aplicadas por las autoridades competentes ". Institución que a decir de Osvaldo Alfredo Gozaíni, "(....) se posesiona como garantía entendiendo en su dimensión una escala de valores relativa al orden y previsibilidad de situaciones pragmáticas (....) por tanto, la seguridad jurídica está condicionada por la vigencia de un mínimo orden (.....) *La seguridad jurídica obliga, en consecuencia, a dar firmeza, constancia y anticipación de las contingencias de cualquier procedimiento sin exagerar la previsión por el riesgo del sacramentalismo estéril- Lo que se pretende es dar permanencia a ciertas pautas relacionadas con el acceso a la justicia; el desarrollo interno del proceso, la celeridad de éste; y en definitiva, a la forma como se alcanza una sentencia con sus contenidos mínimos debidamente motivados ".* De tal forma que no es competencia de ningún juez o tribunal revisar en otro proceso las ejecuciones de sentencias ejecutoriadas, porque ello desnaturalizaría el efecto de la cosa juzgada y violenta el principio de seguridad jurídica consagrada en nuestra Constitución.

RESUELVE

Art. 1.- Atender la solicitud de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia y por tanto aprobar el informe técnico, remitido por la Dirección de Procesamiento de Jurisprudencia.

Art. 2.- Declarar como jurisprudencia obligatoria el criterio jurídico de la Sala Especializada de lo Laboral de la Corte Nacional de Justicia, expuesto en la jurisprudencia desarrollada en las sentencias que se detallan a continuación:

a) Juicio Nro. 1638-2013; Resolución Nro. 0479-2014, de fecha 11 de Julio de 2014, a las 16H55.

b) Juicio Nro. 1656-2013; Resolución Nro. 0391-2015, de fecha 17 de julio de 2015, a las 13h18.

c) Juicio Nro. 1657-2013; Resolución Nro. 0809-2014, de fecha 24 de octubre de 2014, a las 10h00.

d) Juicio Nro. 0413-2014; Resolución Nro. 0861-2014, de fecha 11 de noviembre de 2014, a las 10h27.

e) Juicio Nro. 1762-2014; Resolución Nro. 0465-2015, de fecha 2 de septiembre de 2015, a las 09h30.

Art. 3.- DECLARAR COMO JURISPRUDENCIA VINCULANTE lo siguiente:

"Lo resuelto por los Tribunales de Conciliación y Arbitraje en materia de conflictos colectivos de trabajo, en resoluciones ejecutoriadas, tienen el carácter de cosa juzgada y no puede volver a discutirse en un juicio individual de trabajo. Por tanto, los jueces de trabajo no tienen competencia para conocer y resolver asuntos materia de decisión en un conflicto colectivo de trabajo. Salvo que en la acción individual de trabajo se reclame pretensiones que no fueron materia de conocimiento y resolución del conflicto colectivo".

Art. 4.- Disponer que la Secretaría General de la Corte Nacional de Justicia, remita copias certificadas de la presente resolución a la Dirección de Procesamiento de Jurisprudencia, para su sistematización; y, al Registro Oficial, para su inmediata publicación.

Art. 5.- Esta resolución tendrá efectos generales y obligatorios, inclusive para la misma Corte Nacional de Justicia, sin perjuicio del cambio de criterio jurisprudencial en la forma y modo determinados por el segundo inciso del artículo 185 de la Constitución de la República del Ecuador.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el Salón de Sesiones del Pleno de la Corte Nacional de Justicia, a los veintiséis días del mes de abril del año dos mil diecisiete.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 489.- **Efectos de los fallos ejecutoriados.-** Las condiciones a las cuales deben sujetarse las relaciones laborales, según los fallos ejecutoriados que se dicten en los conflictos colectivos y según las actas a las que se refieren los artículos 469 y 502 de este Código, tienen el mismo efecto, generalmente obligatorio, que los contratos colectivos de trabajo.

Art. 490.- Omisión de formalidades legales.- En ningún caso se sacrificará la justicia a la sola omisión de formalidades legales.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 490.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 169.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 1014.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 491.- **Atribuciones del Ministerio de Trabajo y Empleo.-** (Sustituido por el num. 3 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- Corresponde al Ministerio de Trabajo, por intermedio de los funcionarios que presidan los tribunales de primera instancia, hacer cumplir los fallos o actas con los cuales se da término a los conflictos colectivos. El Código Orgánico General de Procesos regirá en esta materia, en lo que fuere aplicable.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 491.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 488.-

Jurisprudencia:
- 20-VIII-75 (G.J. S. XII, No. 9, pp. 1870-1)
"El conflicto colectivo es el que ha dado lugar a la paralización de las actividades de la empresa, que no han vuelto a reanudarse pese a lo ordenado en la sentencia y su incumplimiento, que afecta por igual a todos sus trabajadores, entra en el ámbito de las atribuciones del juez de ejecución de la sentencia en el conflicto colectivo (Art. 458 (491) del Código del Trabajo). No puede pretenderse separar una parte (el individuo) del todo (el conjunto de los trabajadores) para perseguir por vía diversa y ante distinto juez, el cumplimiento de la sentencia que comprende a todos y cada uno de los trabajadores, separación que sólo es admisible respecto de las estipulaciones del contrato colectivo, por las acciones personales que competen a cada trabajador (Art. 216 (242) del indicado Código)... Teniendo como tienen su juez de ejecución las sentencias dadas en conflictos colectivos de trabajo..., las excepciones 1a. y 3a. de las formuladas por el representante de la demandada, que se remiten a improcedencia de la acción y a que el reclamo del actor y de sus demás compañeros de trabajo están ventilándose y en trámite en el juzgado que ya ha conocido de estos asuntos (el Tribunal de Conciliación y Arbitraje), son admisibles y los son porque existe una sentencia ejecutoriada que está ejecutándose con efectos irrevocables para las partes que intervinieron en la contienda de su pronunciamiento (la empresa y todos sus trabajadores, en el conflicto colectivo), lo que impide que se siga nuevo juicio, por haber identidad objetiva y subjetiva entre las mismas partes y porque los reclamos se fundan en la misma causa, razón o derecho."

Fallo de Casación:
- 15-VI-2001 (Res. 196-2000, Segunda Sala, R.O. 450, 9-XI-2001)
"QUINTO.- Dada la naturaleza de la controversia y de la impugnación formulada, la Sala anota que es conveniente destacar que el acta transaccional y providencia que la aprueba, tienen como antecedente un conflicto colectivo de trabajo y actúa como Juez especial de primera instancia el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, y en segunda y definitiva instancia el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje; con jurisdicción y competencia distintos de la de los jueces del Trabajo, conforme al numeral 13 del artículo 35 de la Carta Política del Estado que dispone que estos tribunales serán los únicos competentes para la calificación, tramitación y resolución de los conflictos colectivos; es por ello que el Tribunal de alzada en su resolución indica la improcedencia en el conocimiento de la controversia, acogiendo jurisprudencia dictada por la Corte Suprema de Justicia. También realiza un análisis prolijo, refiriéndose tanto a las normas constitucionales como a las legales, a excepción de aquella parte que contiene el considerando séptimo, que basándose en fallos de la Corte Suprema, dice que: ?...la nulidad de una sentencia no puede sino proponerse ante el Juez de primera instancia que la pronunció, que en el caso presente, no es el Juez de lo Civil, con sede en la ciudad de La Troncal, sino el Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, puesto que el Acta Transaccional que dio fin al conflicto colectivo entre A. y sus trabajadores, fue aprobada por dicho Organismo.?. Al respecto, sin entrar a analizar por no corresponder, los fallos anteriores de la Corte Suprema, desde luego con la anotación de que cada proceso tiene sus propias particularidades, esta Sala no comparte el criterio expuesto por la Primera Sala de la Corte Superior de Justicia de Azogues, en cuanto le atribuye al Tribunal Superior de Conciliación y

Arbitraje la calidad de Tribunal de primera instancia como se asevera en el fallo, pues, al ser Tribunal superior, es de segunda y última instancia de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, y su actuación con jurisdicción y competencia concluyó cuando su última providencia se ejecutorió y se dispuso el archivo del proceso. Por otra parte, los tribunales de Conciliación según nuestro derecho positivo no son permanentes, no tienen preexistencia con relación al conflicto colectivo sino que, su constitución se concreta precisamente con el surgimiento de un conflicto colectivo de trabajo, y una vez concluido su trámite, desaparecen, precisamente por esa razón es que el legislador ha dispuesto que la ejecución del fallo corresponde al Ministerio de Trabajo en la forma ya expuesta (Art. 498 (491) C. T.). Esta situación, en ocasiones trae problemas, pero, así dispone la ley, y mientras no se reforme o modifique, tanto los jueces como las autoridades en el campo administrativo laboral tienen la obligación de acatarla, así como las partes de someterse a tal procedimiento para la ejecución. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 492.- Sanciones por incumplimiento del fallo.- Tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, el Ministerio de Trabajo y Empleo, de oficio o a pedido del presidente del tribunal de primera instancia, impondrá a los empleadores que no cumplan con lo dispuesto en el fallo o lo acordado según lo constante en el acta, multa concordante con lo previsto en el artículo 628 de este Código, según la gravedad de la infracción, importancia económica de la empresa y número de trabajadores afectados por el incumplimiento, sin perjuicio de que subsista la obligación.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 492.-

Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucionall:
Art. 22.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 493.- Ejecución del convenio o del fallo.- Si, para la ejecución de lo convenido en el acta de conciliación o lo resuelto en el fallo dictado en un conflicto colectivo de trabajo, se ordenare el embargo de bienes que ya estuviesen embargados por providencia dictada en un juicio no laboral, exceptuado el de alimentos legales, se cancelará el embargo anterior y se efectuará el ordenado por el funcionario del trabajo, y el acreedor cuyo embargo se canceló conservará el derecho de presentarse como tercerista.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 493.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 447.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 494.- **Sanción al registrador de la propiedad.-** El registrador de la propiedad que no cancelare la inscripción del embargo anterior, cuando se trate de inmuebles, y no inscribiere el embargo ordenado por el funcionario del trabajo, será destituido.

Art. 495.- Derechos de los trabajadores para intervenir en el remate.- Los trabajadores pueden hacer postura con la misma libertad que cualquiera otra persona, e imputarla al valor de su crédito sin consignar el diez por ciento del valor total de la oferta, aunque hubiere tercería coadyuvante. Si el avalúo de los bienes embargados fuere superior al valor del crédito materia de la ejecución, consignarán el diez por ciento de lo que la oferta excediere al crédito.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 495.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 470.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 496.- **No se suspenderá la ejecución de una sentencia o de una transacción.-** En ningún caso se suspenderá la ejecución de una sentencia o acta transaccional que ponga fin a un conflicto colectivo; y por lo tanto, el embargo y remate de los bienes del deudor o de los deudores, seguirá su trámite ante la autoridad de trabajo que se encuentre conociendo, salvo el caso en que aquél o aquellos efectúen el pago en dinero en efectivo o cheque certificado.

Si por un juez civil se declarare haber lugar a quiebra o concurso de acreedores, según el caso, mientras se encuentre en proceso de ejecución un fallo o un acta transaccional, en un conflicto colectivo, la ejecución seguirá su trámite normal ante la misma autoridad de trabajo que se encuentra conociendo, hasta su terminación por remate o pago efectivo, sin que proceda la acumulación.

Art. 497.- **Casos en que puede declararse la huelga.-** Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;

2. (Reformado por el Art. 51 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Si después de notificado el empleador, despidiere a uno o más trabajadores. Exceptúase el caso de despido del trabajador que haya cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra la persona del empleador o su representante;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 497.- **Casos en que puede declararse la huelga.-** Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

1. Si notificado el empleador con el pliego de peticiones no contestare en el término legal, o si la contestación fuere negativa;

3. Si no se organizare el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el término fijado en el artículo 472 de este Código, o si organizado no funcionare por cualquier motivo dentro de los tres días posteriores a su organización, siempre que, en uno y otro caso, no sea por falta de los vocales designados por los trabajadores;

4. Si no se produjere la conciliación, salvo que las bases dictadas por unanimidad sean aceptadas en su totalidad por el empleador. La inasistencia del empleador a la audiencia se considerará como negativa, para este efecto;

5. Si no se pronuncia el fallo en el término previsto en el artículo 479 de este Código;

6. Si dentro de la etapa de conciliación obligatoria, prevista en el artículo 488 de este Código, el empleador o su representante faltare en forma injustificada, a dos reuniones consecutivas convocadas por el funcionario de la Dirección de Mediación Laboral, siempre que se interpongan entre ellas dos días hábiles, y que hubieren concurrido los representantes de los trabajadores.

Para los efectos de esta causa, la declaratoria de huelga deberá acompañarse con la certificación de inasistencia del empleador o su representante, y de asistencia de los trabajadores, conferida por el funcionario que convocó a dicha reunión; y,

7. Si el empleador sacare maquinaria con el claro objetivo de desmantelar su industria o negocio. En este caso los trabajadores podrán ejecutar la huelga ipso facto. Inmediatamente notificarán al inspector del trabajo de su jurisdicción, quien verificará tal hecho y, si no fuere ese el caso, dicha autoridad ordenará el reinicio inmediato de las actividades productivas.

Para los efectos de este artículo se asimilará la reclamación prevista en el capítulo de la negociación del contrato colectivo, a la demanda del pliego de peticiones.

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 499.-

Concordancia:
Acuerdo 0138.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 500.- **Permanencia en fábricas y talleres.-** Los huelguistas podrán permanecer en las fábricas, talleres de la empresa o lugares de trabajo, vigilados por la policía.
Art. 501.- **Prohibición de emplear trabajadores sustitutos.-** Durante la huelga, el trabajo no podrá reanudarse por medio de trabajadores sustitutos.
Art. 502.- **Terminación de la huelga.-** La huelga termina:

1. Por arreglo directo entre empleadores y trabajadores;

2. Por acuerdo entre las partes, mediante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje;

3. Por arbitramento de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 503.-

Jurisprudencia:
- 10-IV-86 (G.J. S. XIV, No. 12, p. 2801)
"En el caso, no tenía que invocarse ni probarse de manera circunstanciada el llamado impropiamente despido intempestivo, como debe hacerse cuando éste se produce por acción patronal específica para terminar unilateralmente la relación laboral con un trabajador, porque lo que hay propiamente por parte del empleador es violación de la estabilidad de dos años establecida en el apartado 1 de la sentencia, violación que tiene lugar cuando el 17 de junio de 1982 el empleador no reabre la fábrica para reiniciar actividades y por tanto no recibe al actor ni a los demás trabajadores, con el caduco argumento de que la empresa se ha liquidado, caduco porque la pretendida liquidación fue rechazada en el apartado 8 de la sentencia, cuando reza que "estando pendiente de trámite y resolución el presente pliego de peticiones no procede en modo alguno el aviso de liquidación que ha presentado la empresa". Estando garantizada la estabilidad se produce, en estricto sentido, una relación de trabajo a plazo fijo, a partir del 9 de febrero de 1982, fecha de presentación del pliego de peticiones, cuya terminación unilateral por

la negativa patronal a reabrir la fábrica, da opción al trabajador a escoger entre las indemnizaciones del Art. 181 o las del Art. 189 (188) del Código del Trabajo."

Fallo de Casación:
- 16-IV-98 (Res. 36-98, Primera Sala, R.O. 367, 23-VII-98)
"b) De otra parte, si bien el Art. 510 (503) ibídem proclama el derecho de los trabajadores a volver a sus puestos de trabajo una vez terminada la huelga, y que queda garantizada su permanencia en ellos por un año, durante el cual no podrán ser separados sino por las causas determinadas en el Art. 172, no es menos cierto que dicha disposición legal no trae ninguna penalidad civil indemnizatoria para el caso de violación de dicho precepto legal, y ante tal situación y siendo evidente que el Contrato de Trabajo terminó antes del plazo que cubría tal estabilidad, resulte aplicable al caso la Norma Legal contenida en el Art. 181 del Código de la materia. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. Cuando el tribunal así lo resuelva por unanimidad;

2. Cuando el fallo rechace en su totalidad el pliego de peticiones; y,

3. Si declararen la huelga fuera de los casos indicados en el artículo 497 de este Código o la continuaren después de ejecutoriado el fallo. En los casos de este inciso los huelguistas no gozarán de la garantía establecida en el artículo anterior.

Notas:
- *Conforme al Art. 1 del Acuerdo No. MDT-2021-276 (R.O. 604-S, 23-XII-2021) se fija a partir del 01 de enero de 2022 el salario básico unificado del trabajador en general, incluidos los trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y trabajadores de maquila; trabajador o trabajadora remunerada del hogar, operarios de artesanías y colaboradores de la microempresa, en $ 425,00 dólares de los Estados Unidos de América, mensuales.*

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

En este caso, se observará lo dispuesto en los artículos 499, 500 y 501 de este Código. El empleador no estará obligado al pago de la remuneración por los días de huelga solidaria.
Art. 506.- Tramitación de la huelga solidaria.- La declaración de huelga solidaria a otras huelgas lícitas, deberá efectuarse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 498 de este Código. Esta resolución deberá notificarse al inspector del trabajo de la respectiva jurisdicción, quien hará conocer al empleador en las veinticuatro horas siguientes. Así mismo, comunicará tal declaratoria a la autoridad del trabajo que conoce el asunto principal.

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

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

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 506.-

Código de Trabajo:
Art. 498.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 507.- Calificación de huelga solidaria ilícita.- La huelga solidaria será calificada como ilícita, en los casos señalados en el inciso segundo del artículo 513 de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 507.-

Código de Trabajo:
Art. 513.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 508.- Declaratoria de huelga solidaria.- En las instituciones del sector público y en las empresas que presten servicios públicos, determinadas en el artículo 514 de este Código, la huelga solidaria se declarará conforme a lo previsto en este Capítulo y al artículo 514 de éste Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 508.-

Código de Trabajo:
Art. 514.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 509.- Excepción a la garantía de estabilidad.- Los huelguistas solidarios no gozarán de la garantía de estabilidad, prevista en el artículo 503 de este Código.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 509.-

Código de Trabajo:
Art. 503.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 510.- **Responsabilidad por actos de violencia.-** Los actos violentos contra las personas o propiedades, harán civil y penalmente responsables a sus autores, cómplices y encubridores.
Art. 511.- **Suspensión del contrato de trabajo.-** La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones provenientes del mismo.
Art. 512.- **Representación de los trabajadores.-** En los trámites de que trata este capítulo representará a los trabajadores el comité de empresa, y si no lo hubiere, un comité especial designado por ellos.

El comité especial deberá observar para su constitución, igual número y porcentaje de trabajadores que el comité de empresa.
Art. 513.- **Declaratoria de huelga ilícita.-** Si la huelga fuere declarada ilícita, el empleador tendrá derecho para despedir a los huelguistas.

La huelga se considerará ilícita, sólo cuando los huelguistas ejecutaren actos violentos contra las personas o causaren perjuicios de consideración a las propiedades.
Art. 514.- Declaración de huelga en las instituciones y empresas que prestan servicios de interés social o público.- En las empresas e instituciones del Sector Público, determinadas en el artículo 118 (225) de la Constitución Política de la República, Banco Central del Ecuador y Banco Nacional de Fomento, sólo podrán suspender las labores, veinte días después de declarada la huelga.

Igual plazo deberá mediar entre la declaratoria de huelga y la suspensión de labores, en las empresas de energía eléctrica, agua potable, distribución de gas y otros combustibles,

hotelería, bancos privados, asociaciones de ahorro y crédito para la vivienda y entidades financieras, transportes, provisión de artículos alimenticios, hospitales, clínicas, asilos y, en general, de los servicios de salubridad y de asistencia social, empresas ganaderas, agropecuarias y agrícolas, dedicadas a actividades que por su naturaleza demandan cuidados permanentes.

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

Nota:
Por Disposición Derogatoria de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), se abroga la Constitución Política de la República del Ecuador (R.O. 1, 11-VIII-1998), y toda norma que se oponga al nuevo marco constitucional.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 514.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 225.-

Art. 326, num. 15.-

Ley General de Instituciones del Sistema Financiero:
Art. 56.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 515.- **Servicios mínimos.-** Dentro de las cuarenta y ocho horas de recibida por el empleador la notificación a que alude el artículo anterior, las partes deberán convenir las modalidades de la prestación de servicios mínimos que deberán mantenerse mientras dure la huelga con la permanencia en el trabajo de un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento del plantel, a fin de atender las necesidades imprescindibles de los usuarios y precautelar las instalaciones, activos y bienes de la empresa, que demanden mantenimiento y atención.

En el sector agrícola, únicamente durante los procesos de cosecha o recolección de frutos, y en los sectores comercial o industrial, en este último caso solo en lo relativo a los productos perecibles que mantuvieren los empleadores a la fecha de la declaratoria de huelga; éstos serán cosechados, recolectados o retirados, según el caso, para su comercialización o exportación.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, si los trabajadores se negaren a realizar las labores necesarias para el cumplimiento de lo indicado, el empleador podrá contratar personal sustituto, únicamente para estos fines.

A falta de acuerdo, la modalidad de la prestación de los servicios mínimos será establecida por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de la direcciones regionales del trabajo, respectivas, la que para el efecto podrá realizar en cada caso, las consultas que estime necesarias a organismos especializados.

Art. 516.- Efectos de la inobservancia.- En caso de inobservancia de lo dispuesto en los dos artículos precedentes, la autoridad del trabajo que conozca de la declaratoria de huelga podrá ordenar la inmediata entrega de los locales de trabajo y el reinicio de las actividades, de ser necesario con personal sustituto. Los trabajadores que se negaren a prestar sus servicios, no percibirán sus remuneraciones por los días no laborados, sin perjuicio de incurrir en las causales del artículo 172 de este Código.

Los daños o perjuicios que se produjeren por efecto de la paralización ilegal, contra las personas o propiedades, harán civilmente responsables a sus autores.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 516.-

Código de Trabajo:
Art. 172.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 517.- **Atribuciones de los Presidentes de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.-** Las autoridades a quienes corresponda presidir los Tribunales de Conciliación y Arbitraje dictarán de oficio o a petición de parte las providencias tendientes a la sustanciación del proceso, así como practicarán, previa notificación a la parte contraria los actos procesales que se solicitaren dentro de los términos respectivos, a excepción de la confesión judicial, inspección judicial y exhibición de documentos. Tendrán las facultades necesarias para hacer que las audiencias y reuniones de estos tribunales se lleven a cabo oportunamente, sin interrupciones ni interferencias.

Para el efecto, las autoridades y agentes de policía les prestarán toda la colaboración.

Art. 518.- **Requisitos para desempeñar la Dirección Regional del Trabajo.-** Para desempeñar el cargo de Director Regional del Trabajo se requiere estar en ejercicio de los derechos políticos, ser abogado, y haber desempeñado la profesión con notoria honradez, durante cinco años, por lo menos.

Para desempeñar la función de secretario de la Dirección Regional del Trabajo o de los tribunales superiores de conciliación y arbitraje, se requiere, por lo menos, haber egresado de una de las escuelas de derecho de las universidades del Ecuador.

Art. 519.- **Planteamiento de reclamaciones.-** Planteadas las reclamaciones ante la autoridad, que puedan provocar la presentación de un pliego de peticiones, el Director Regional del Trabajo y los inspectores del trabajo, en su caso, podrán ordenar la

comparecencia inmediata de empleadores o trabajadores, con el objeto de conciliar a las partes.

Los alguaciles y agentes de policía harán cumplir dicha orden.
Art. 520.- Comparecencia de cualquier persona.- Los tribunales podrán disponer la comparecencia de cualquier persona para el efecto de obtener informaciones u ordenar la exhibición de documentos y el suministro de datos, así sea de terceros. Las personas naturales o jurídicas están obligadas a prestar la colaboración que soliciten los tribunales, pudiendo éstos imponer una multa en el monto previsto en el artículo 628 de este Código, para los inspectores de trabajo, si se tratare de tribunales de primera instancia, y en el monto previsto para el Director Regional del Trabajo, al tratarse de tribunales de segunda instancia, o valerse de los medios de coacción legal para que acaten sus requerimientos.

La fuerza pública hará cumplir las órdenes emanadas de los tribunales a las que se refiere este artículo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 516.-

Código de Trabajo:
Art. 628.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 521.- **Decisiones sobre fallos contradictorios.-** A fin de mantener la necesaria uniformidad en las decisiones de los tribunales de conciliación y arbitraje, las resoluciones y fallos contradictorios sobre puntos de derecho serán sometidos a conocimiento del Ministro de Trabajo y Empleo el mismo que, con este objeto, integrará una comisión compuesta por un delegado de la Corte Suprema de Justicia, quien la presidirá, por el asesor jurídico del Ministerio de Trabajo y Empleo y por un profesor universitario de derecho laboral, designado por el Consejo Nacional de Universidades y Escuelas Politécnicas, CONESUP.

Las conclusiones a que llegue esta comisión serán remitidas por el Ministerio de Trabajo y Empleo al Congreso Nacional o, en el receso de éste a la Comisión Especializada Permanente, con el fin de que se dicten las normas legales respectivas.

Notas:
- Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

- Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

Art. 522.- **Regulación de honorarios.-** El Director Regional del Trabajo, regulará los honorarios que deban percibir los miembros y el secretario de los tribunales de conciliación y arbitraje de primera instancia, y de los peritos que hubieren intervenido, señalando el porcentaje que cada parte debe pagar, siempre con criterio favorable para los trabajadores.

De estas resoluciones se podrá apelar dentro de dos días, ante el Subsecretario de Trabajo de la respectiva jurisdicción, quien fallará dentro del término de dos días de recibido el proceso.

En la misma forma determinada en el inciso primero, los Subsecretarios de Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, regularán los honorarios de los miembros del Tribunal Superior de Conciliación y Arbitraje, así como de los secretarios y de los peritos que hubieren intervenido en ellos.

Art. 523.- Caso de delito de concusión.- La percepción por parte de los miembros de los tribunales, de los secretarios o de los peritos, de cualquier emolumento no fijado de acuerdo con el artículo anterior, constituye delito de concusión.

El Ministro de Trabajo y Empleo, en conocimiento de estos hechos, está en la obligación de denunciarlos ante los fiscales competentes.

Cualesquiera de las partes podrá intervenir directamente acusando tal delito.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 523.-

Código Penal:
Art. 264.-

Código Orgánico Integral Penal:
Art. 281.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 524.- **Fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.-** El valor de las multas que se recauden en virtud de la aplicación de estas disposiciones incrementará los fondos del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia.

Parágrafo 2do.
DEL PARO

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

Art. 526.- Autorización para el paro.- Cualquier empleador o grupo de empleadores que pretendan suspender el trabajo de sus empresas, explotaciones o establecimientos,

deberá comunicar su decisión por escrito al inspector del trabajo y expresar los motivos en que se funda. Solicitará a la vez, autorización para el paro.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 526.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 14.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 527.- **Designación de comité especial.-** Dentro de veinte y cuatro horas de recibida la comunicación, el inspector del trabajo se dirigirá a los trabajadores y les prevendrá la obligación de designar un comité especial, de no estar organizado el comité de empresa para que les represente.
Art. 528.- **Plazo para contestar.-** Notificados los trabajadores, tendrán tres días para contestar.
Art. 529.- **Formación del Tribunal de Conciliación y Arbitraje.-** La autoridad que reciba la comunicación del empleador formará el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, sujetándose en cuanto a su organización y al procedimiento para solucionar el conflicto, a lo prescrito en las disposiciones pertinentes del parágrafo anterior.
Art. 530.- **Procedimiento en rebeldía.-** Si los trabajadores no contestaren o se negaren a comparecer ante el tribunal, se procederá en rebeldía.
Art. 531.- **Casos en que el empleador puede declarar el paro.-** El empleador no podrá declarar el paro sino en los casos siguientes:

1. Cuando a consecuencia de una crisis económica general o por causas especiales que afecten directamente a una empresa o grupo de empresas, se imponga la suspensión del trabajo como único medio para equilibrar sus negocios en peligro de liquidación forzosa; y,

2. Por falta de materia prima si la industria o empresa necesita proveerse de ella fuera del país; y si la falta se debe a causas que no pudieron ser previstas por el empleador.
Art. 532.- **Duración del paro.-** El fallo del tribunal determinará el tiempo que haya de durar el paro.
Art. 533.- **Efectos del paro.-** Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedarán suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tendrán derecho a remuneración.
Art. 534.- **Paro ilegal.-** El paro producido sin autorización legal o el autorizado que se prolongue por más tiempo que el fijado por el tribunal, dará derecho a los trabajadores para cobrar sus remuneraciones y las respectivas indemnizaciones, considerándose el caso como despido intempestivo.
Art. 535.- **Reanudación parcial del trabajo.-** Al reanudarse parcialmente el trabajo, el empleador estará obligado a admitir a los mismos trabajadores que prestaron sus servicios cuando fue declarado el paro. En tal caso, el empleador y el tribunal darán a conocer la

fecha por medio de tres publicaciones en un periódico, o por carteles, con ocho días, por lo menos, de anticipación, para que se presenten los trabajadores a ocupar sus puestos. Si no se presentaren durante los tres primeros días de trabajo, el empleador quedará en libertad de sustituirlos, salvo que comprueben causa justa dentro de ese término.
Art. 536.- Sanciones por paro ilegal.- El paro que se decrete fuera de los casos y sin los requisitos previstos en los artículos anteriores, por medio de falsedades o por la creación exprofeso de las circunstancias que en ellos se mencionan, hará responsables a los empleadores o a sus representantes, a quienes se aplicarán las sanciones prescritas en el Código Penal.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 536.-

Código Penal:
Art. 210.-
Art. 211.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

1. La obligación que tienen de reanudar las labores indebidamente suspendidas;

2. Pagar a los trabajadores lo que debieron haber percibido durante el tiempo de la suspensión; y,

3. Indemnizar a los trabajadores que dieren por terminado el contrato por despido ilegal.

Título VI
ORGANIZACIÓN, COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO

Capítulo I
DE LOS ORGANISMOS Y DE LAS AUTORIDADES

Parágrafo 1ro.
DISPOSICIÓN GENERAL
Art. 538.- Autoridades y organismos.- Para el cumplimiento de las normas de este Código funcionarán en la República:

1. El Ministerio de Trabajo y Empleo;

2. Las Direcciones Regionales del Trabajo de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato;

3. La Dirección y las Subdirecciones de Mediación Laboral;

4. Los Juzgados del Trabajo, los tribunales de segunda instancia, el Tribunal de Casación y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje;

5. La Dirección y Subdirecciones de Empleo y Recursos Humanos; y,

6. Los demás organismos previstos en este Código y los que posteriormente se establecieren.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 538.-

Direcciones Regionales del Trabajo
Acuerdo 0246

_____FIN CONCORDANCIA_____

Parágrafo 2do.
DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EMPLEO Y DE LAS DIRECCIONES REGIONALES DEL TRABAJO

Art. 539.- Atribuciones de las autoridades y organismos del trabajo.- (Reformado por el Art. 52 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral.

El Ministerio rector del trabajo ejercerá la rectoría en materia de seguridad en el trabajo y en la prevención de riesgos laborales y será competente para emitir normas y regulaciones a nivel nacional en la materia.

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

En las ciudades en donde el Presidente de la República creyere conveniente crear nuevas Direcciones Regionales del Trabajo, funcionarán con los mismos deberes y atribuciones que las antes nombradas de Quito, Guayaquil, Cuenca y Ambato.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 539.-

Concordancias:
Decreto 792.-
Decreto 1220.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 540.- **Dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo.-** Las Direcciones Regionales del Trabajo estarán bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo y Empleo y someterán a su aprobación sus reglamentos, normas, proyectos y planes de labor.
Art. 541.- **Plan de labores.-** Las Direcciones Regionales del Trabajo formularán anualmente su plan de labores; estudiarán las iniciativas y sugerencias que recibieren tanto de empleadores como de trabajadores, en cuanto se refieran al trabajo y sus derivaciones económicas y sociales; investigarán las condiciones peculiares de las diversas regiones y localidades del país, las alternativas en la capacidad adquisitiva de la moneda, las fluctuaciones de los precios en los mercados, procurando esclarecer el problema de la vida obrera en sus distintas manifestaciones, a fin de estar en capacidad para suministrar los datos e indicaciones del caso a las comisiones sectoriales u otras similares y a las otras entidades o personas que les soliciten.

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

1. Absolver las consultas de las autoridades y funcionarios del trabajo y de las empresas y trabajadores de su jurisdicción en todo lo que se relacione a las leyes y reglamentos del trabajo;

2. Velar por la unificación de la jurisprudencia administrativa del trabajo;

3. Controlar el funcionamiento de las oficinas de su dependencia y visitar periódicamente las inspectorías del trabajo, y elevar al Ministro los respectivos informes;

4. Dar normas generales de acción a los inspectores del trabajo e instrucciones especiales en los casos que demanden su intervención;

5. Visitar fábricas, talleres, establecimientos, construcciones de locales destinados al trabajo y a viviendas de trabajadores, siempre que lo estimaren conveniente o cuando las empresas o trabajadores lo soliciten;

6. Formular proyectos de leyes, decretos ejecutivos, reglamentos y acuerdos referentes al trabajo y someterlos a consideración del Ministro de Trabajo y Empleo, con la correspondiente exposición de motivos, a fin de que, previa aprobación ministerial, sean elevados al Congreso Nacional o al Presidente de la República, para los fines consiguientes;

7. Imponer las sanciones que este Código autorice;

8. Intervenir directamente o por delegación en los organismos para cuya integración estén designados;

9. Resolver los conflictos entre trabajadores, o entre éstos y los empleadores, siempre que voluntariamente sean sometidos por las partes a su arbitramento; y,

10. (Agregado por el Art. 2 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006) Disponer a los inspectores de su jurisdicción que realicen las visitas necesarias y periódicas a las empresas industriales para verificar la existencia de los certificados médicos de aptitud para el empleo, de los menores que laboran en empresas industriales y en trabajos no industriales. De no existir, procederá conforme al artículo 628 del Código del Trabajo.

11. (Renumerado por el Art. 2 de la Ley 2006-40, R.O. 259, 27-IV-2006) Las demás atribuciones determinadas por la ley.

Nota:
Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

R-Art. 542

Original (R.O. 167-S, 16-XII-2005)

Ley 2006-40 (R.O. 259, 27-IV-2006)

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 543.- **Dependencias de las direcciones regionales del trabajo.-** Las direcciones regionales del trabajo, contarán con las siguientes dependencias:

1. Inspección;

2. Estadística;

3. Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo;

4. Servicio Social Laboral;

5. Organizaciones laborales; y,

6. Las demás que se crearen posteriormente.

Parágrafo 3ro.
DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO
Art. 544.- **Inspectores provinciales.-** Los inspectores del trabajo serán provinciales.

Art. 545.- **Atribuciones de los inspectores del trabajo.-** Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;

2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;

3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;

4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;

5. (Reformado por el Art. 53 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;

6. Intervenir en las comisiones de control;

7. (Reformado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017).- Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código;

8. (Agregado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017).- En los casos de acoso laboral, podrá disponer se efectúen las disculpas públicas de quien cometió la conducta; y,

9. (Reenumerado por el Art. 10 de la Ley s/n, R.O. 106-S, 9-XI-2017).- Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 545.-

Código del Trabajo:
Art. 542.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 546.- **Responsabilidad de los inspectores del trabajo.-** Los inspectores del trabajo serán responsables civil y penalmente, en caso de divulgar, en forma maliciosa los procedimientos de fabricación y de explotación que lleguen a su conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones.
Art. 547.- **Sanciones.-** Los inspectores cuando se extralimitaren en sus funciones, serán sancionados por el Director Regional del Trabajo, con multa de cuatro dólares de los Estados Unidos de América, y además con la destitución, si actuaren con parcialidad o malicia.

Parágrafo 4to.
DE LA ESTADÍSTICA DEL TRABAJO
Art. 548.- **Estadística del trabajo.-** La estadística del trabajo comprenderá los siguientes registros:

1.- El de sindicatos, gremios y más asociaciones de trabajadores y las de empleadores, debidamente especificados;

2.- El de las empresas, fábricas y talleres; y,

3.- El de los riesgos del trabajo, conflictos colectivos y más datos cuya anotación fuere necesaria.
Art. 549.- **Oficinas de estadística.-** El servicio de estadística estará confiado:

1. A una oficina central en Quito, en el Ministerio de Trabajo y Empleo, a la que se remitirán los datos registrados por las demás oficinas;

2. A oficinas regionales dependientes de las respectivas Direcciones Regionales del Trabajo; y,

3. A oficinas provinciales y a las que se crearen en los cantones.
Art. 550.- **Atribuciones de la oficina central.-** La oficina central tendrá la dirección e inspección de las demás oficinas y centralizará la estadística.
Art. 551.- **Ámbito del servicio de estadística.-** El servicio de estadística comprenderá las ramas de agricultura, industrias, comercio, transportes, trabajo a domicilio, servicio doméstico y artesanos.
Art. 552.- **Prohibición de intervenir en caso de huelga.-** Los funcionarios encargados de este servicio se abstendrán de intervenir en caso de huelga y proponer condiciones de trabajo inferiores a las que rigen en cada localidad.

Parágrafo 5to.
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO
Art. 553.- **Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo.-** Adscritos a las Direcciones Regionales del Trabajo funcionarán departamentos de seguridad e higiene del trabajo, a cargo de médicos especialistas.
Art. 554.- **De sus funciones.-** Los Departamentos de Seguridad e Higiene del Trabajo, tendrán las siguientes funciones:

1. La vigilancia de las fábricas, talleres y más locales de trabajo, para exigir el cumplimiento de las prescripciones sobre prevención de riesgos y medidas de seguridad e higiene;

2. La intervención de los médicos jefes de los departamentos en las comisiones centrales de calificación y en las demás para las que fueren designados;

3. La formulación de instrucciones a los inspectores en materias concernientes a las actividades de los departamentos, instrucciones que deberán ser conocidas y aprobadas por las Direcciones Regionales; y,

4. Las demás que se determinen en el respectivo reglamento.

Parágrafo 6to.
DE LA DIRECCIÓN Y SUBDIRECCIONES DE MEDIACIÓN LABORAL
Art. 555.- **De sus funciones.-** Corresponde a la Dirección y Subdirecciones de Mediación Laboral:

a) Elaborar y ejecutar programas de contacto entre empleadores y trabajadores, a través de sus respectivos organismos, encaminados a lograr un mejor entendimiento entre ellos;

b) Realizar la mediación obligatoria conforme a lo previsto en este Código;

c) Realizar la mediación previa a cualquier conflicto colectivo de trabajo;

d) Impulsar la negociación colectiva y convertirla en medio eficaz para el establecimiento de mejores condiciones de trabajo y empleo;

e) Impulsar y propender al trato extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo, que tienda a aproximar las posiciones de las partes; y,

f) Coordinar sus funciones y colaborar estrechamente con las Direcciones Regionales del Trabajo.

Parágrafo 7mo.
DE LA DIRECCIÓN DE EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS
Art. 556.- **De sus funciones.-** Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos:

1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país;

2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación;

3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales;

4. Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias; y,

5. Las demás conferidas por la ley.
Art. 557.- **Servicio de colocación.-** El servicio de colocación será público y gratuito, y sus fines los siguientes:

1. Aproximar la oferta y la demanda de mano de obra, relacionando a los trabajadores desocupados o en demanda de colocación, con los empleadores que los necesiten;

2. Proporcionar un conocimiento general, uniforme y centralizado de las necesidades de las diversas profesiones e industrias de las características y posibilidades del mercado de trabajo;

3. Obtener el empleo de los desocupados en las obras públicas nacionales o municipales y las que emprendan las demás entidades de derecho público, y gestionar que se les concedan facilidades para adquirir tierras baldías y medios de cultivo; y,

4. Procurar la reintegración de los campesinos a las labores agrícolas que hubieren abandonado para concentrarse en las ciudades.
Art. ... .- (Derogado por la Disposición Final Primera del Mandato Constituyente 8, R.O. 330-S, 6-V-2008).
Art. 558.- Obligación de suministrar información.- Para los efectos de colocación, empleadores y trabajadores están obligados a facilitar los datos que les sean pedidos.

Las oficinas de colocación tendrán la supervigilancia de las oficinas de colocación que tengan carácter privado.
Art. 559.- **Equilibrio en el mercado de trabajo.-** Cuando la oferta y la demanda de trabajo no puedan cubrirse en una localidad, la Dirección de Empleo y Recursos Humanos, con el objeto de restablecer el equilibrio del mercado de trabajo, actuará en función compensadora que se ejercerá mediante el enlace y coordinación de servicios entre los organismos establecidos en este parágrafo, a fin de conseguir el traslado de los trabajadores de los lugares donde hubiere exceso de oferta de mano de obra a aquellos donde hubiere demanda.

Art. 560.- (Derogado por el Art. 54 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 560.- **Autorización al trabajador extranjero.-** Todo extranjero que desee ingresar al país con el propósito de desarrollar actividades laborales con dependencia de personas naturales o jurídicas, domiciliadas en el Ecuador o en otro país, para solicitar la respectiva visación y su inscripción en el Registro de Extranjeros o la renovación de la misma, así como para la modificación hacia esta calidad y categoría migratorias de tipo laboral, con posterioridad a su admisión en el país, deberán previamente obtener un certificado otorgado por el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos con jurisdicción en toda la República, con excepción de las provincias de Esmeraldas, Manabí, Los Ríos, Guayas, El Oro y Galápagos, en las que el Subsecretario de Trabajo del Litoral ejercerá tales funciones y atribuciones; y en las Provincias de Cañar, Azuay, Loja, Morona

Santiago y Zamora Chinchipe, en las que tales funciones y atribuciones las ejercerá y cumplirá el Subdirector de Recursos Humanos del Austro del Ministerio de Trabajo y Empleo en el que conste la autorización favorable de la actividad a desarrollar y que su admisión y/o permanencia en el país, no afecte a la política nacional de empleo y recursos humanos.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 561.- **Comisiones asesoras.-** En las oficinas central y regionales de colocación de la Dirección de Empleo y Recursos Humanos funcionará, en calidad de asesora, una comisión compuesta por un delegado del Concejo Cantonal, un representante de los empleadores y otro de los trabajadores de la circunscripción.

Art. 562.- (Derogado por el Art. 55 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 562.- **Cédula de trabajo.-** El trabajador estará obligado a inscribirse en el registro ocupacional, debiendo la oficina conferirle su cédula de trabajo.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 563.- (Derogado por el Art. 55 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 563.- **Cédula de trabajo del maestro de taller.-** La cédula de trabajo de los maestros de taller contendrá la autorización para la apertura de éste.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 564.- **Reglamentación del servicio de empleo y recursos humanos.-** El Presidente de la República, reglamentará el servicio de empleo y recursos humanos.

Capítulo II
DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

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

Nota:
La Ley Orgánica de la Función Judicial fue derogada por el Código Orgánico de la Función Judicial (R.O. 544-S, 9-III-2009).

Art. 566.- **Competencia de la Corte Nacional y de las Cortes Provinciales.-** (Sustituido por el Art. 57 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- La Corte Nacional y las Cortes Provinciales conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones legales correspondientes.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 566.- **Competencia de la Corte Suprema y de las Cortes Superiores.-** La Corte Suprema y las Cortes Superiores conocerán de las controversias del trabajo en virtud de los correspondientes recursos, de conformidad con las disposiciones de este Código y las del derecho común.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 567.- **Atribuciones de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.-** Los tribunales de conciliación y arbitraje, en primera y segunda instancia, tendrán las atribuciones determinadas en el Capítulo "De los Conflictos Colectivos".

Capítulo III
DE LA COMPETENCIA Y DEL PROCEDIMIENTO

Art. 568.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 569.- Nombramiento de jueces y ejercicio de la judicatura del trabajo.- En cuanto a los requisitos para el nombramiento y el ejercicio de la judicatura, organización de ésta, funciones, atribuciones y deberes, y la subrogación de unos jueces por otros, se estará a lo que dispone la Ley Orgánica de la Función Judicial.

Nota:
La Ley Orgánica de la Función Judicial fue derogada por el Código Orgánico de la Función Judicial (R.O. 544-S, 9-III-2009).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 569.-

Código Orgánico de la Función Judicial:
Art. 237.-
Art. 238.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 570.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 570.- **Demandas contra el trabajador.-** Las demandas contra el trabajador sólo podrán proponerse ante el juez de su domicilio. Queda prohibida la renuncia de domicilio por parte del trabajador.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 571.- **Excepción de incompetencia.-** (Reformado por el num. 4 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- En los juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción previa.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 571.- **Excepción de incompetencia.-** En los juicios de trabajo, la incompetencia del juez podrá alegarse sólo como excepción.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 572.- **Trámite de excusa.-** (Sustituido por el num. 5 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- En los juicios de trabajo, se aplicarán las disposiciones que, sobre excusa y recusación, establece el Código Orgánico General de Procesos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 572.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 856.-
Art. 860.-
Art. 880.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 573.-

Resolución Obligatoria de la Corte Suprema de Justicia:
(R.O. 715, 29-XI-2002)

Que las demandas en que se proponga la suspensión o disolución de una organización de trabajadores, deberán tramitarse en juicio ordinario.

Esta resolución, que tendrá carácter obligatorio, mientras la ley no disponga lo contrario, entrará en vigencia, desde su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en el salón de sesiones de la Corte Suprema de Justicia, a los dieciséis días del mes de octubre del año dos mil dos.

Jurisprudencia:
- 18-IX-90 (Prontuario 3, p. 269)
"El Juez de primer nivel dicta sentencia elevando a la categoría de tesis jurídica un verdadero absurdo, el establecer que una reclamación laboral debe ir precedida de una reclamación administrativa sujeta a las normas legales que rigen las reclamaciones entre los socios de una cooperativa y los organismos de administración de la misma.- Es tan absurdo el criterio, cuanto que se toma como antecedente el hecho de que el accionante es socio de la Cooperativa; pero no se detiene el Juez a examinar que la acción deducida se basa en las relaciones laborales de quien ha prestado servicios lícitos bajo relación de dependencia, por una remuneración establecida por el convenio de las partes, y que el Art. 43 de la Ley de Cooperativas reconoce como relación laboral, protegiendo los derechos del trabajador de la empresa cooperada.- Las citas de los jueces de los niveles Inferiores se refieren exclusivamente a las relaciones que nacen del ejercicio del derecho de socio, respecto de las acciones de carácter administrativo, ejecutadas por los Consejos de Administración y Vigilancia, y por la Asamblea General, para que las acciones o resoluciones de dichos entes sean revisadas en las instancias superiores de la estructura jerárquica del Sistema Cooperativo."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 574.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 575.- Trámite de las controversias laborales.- (Sustituido por el num. 6 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- Las controversias individuales de trabajo, se sustanciarán en procedimiento sumario conforme lo prevé el Código Orgánico General de Procesos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 575.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 168, num. 6.-

Jurisprudencia:
- 10-III-78 (G.J. S. XIII, No. 3, p. 571)
"De conformidad al Código de Procedimiento Civil, no puede proponerse en una misma demanda acciones contrarias ni incompatibles o que requieran distinta sustanciación, a menos en este último caso cuando se pidan que todas se sustancien por la vía ordinaria. Acciones incompatibles son aquellas que se excluyen por su propia naturaleza; contrarias cuando no pueden subsistir simultáneamente por referirse a aspectos completamente opuestos. En el caso que se analiza se está pidiendo el retorno al trabajo y ante una posibilidad de futuro o sea ante un hecho incierto, aunque probable, esto es que se presenten nuevos problemas, se solicita el pago de indemnizaciones por despido, en el caso que ha motivado la demanda, en forma clara se aprecia que se ha solicitado dos prestaciones contrarias e incompatibles, esto es demandar el retorno al trabajo a la indemnización por despido."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 576.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

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

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

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

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 577.- **Solicitud y práctica de pruebas.-** (Sustituido por el num. 7 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- Los medios probatorios de que dispongan las partes serán presentados o anunciados conforme con lo dispuesto en el Código Orgánico General de Procesos.

Los informes y certificaciones de las entidades públicas y privadas constituirán medios de prueba; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 577.-

Código Orgánico General de Procesos:
Art. 152.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 578.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 578.- **Reconvención.-** En la audiencia preliminar el demandado podrá reconvenir al actor, siempre que se trate de reconvención conexa y éste podrá contestarla en la misma diligencia. La reconvención se tramitará dentro del proceso observando los mismos términos, plazos y momentos procesales de la demanda principal. La falta de contestación se tendrá como negativa pura y simple a los fundamentos de la reconvención.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 579.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 579.- **Pago provisional de remuneraciones reconocidas.-** Si durante la audiencia preliminar el demandado reconociere la existencia de la relación laboral y admitiere que adeuda remuneraciones al trabajador y señalare el monto adeudado. El juez al finalizar la audiencia, de no haber existido acuerdo total entre las partes, dispondrá que las remuneraciones adeudadas por ese monto, sean pagadas provisionalmente al trabajador en un término no mayor de diez días.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 580.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 580.- **Rebeldía, diferimiento de la audiencia preliminar y señalamiento de la audiencia definitiva.-** Si no asiste el demandado a la audiencia preliminar se tendrá como negativa pura y simple de los fundamentos de la demanda y se procederá en rebeldía, situación que será considerada para el pago de costas judiciales. Esta audiencia podrá ser diferida por una sola vez, a pedido conjunto de las partes, por un término máximo de cinco días. Antes de concluir la audiencia preliminar, el juez señalará día y hora para la realización de la audiencia definitiva que se llevará a cabo en un término no mayor de veinte días, contado desde la fecha de realización de la audiencia preliminar.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 581.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 581.- **La audiencia definitiva pública.-** La audiencia definitiva será pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Las preguntas al confesante o a los testigos no podrán exceder de treinta, debiendo referirse cada pregunta a un solo hecho, serán formuladas verbalmente y deberán ser calificadas por el juez al momento de su formulación, quien podrá realizar preguntas adicionales al confesante o declarante. Los testigos declararán individualmente y no podrán presenciar ni escuchar las declaraciones de las demás personas que rindan su testimonio y una vez rendida su declaración, abandonarán la Sala de Audiencias. Las partes podrán repreguntar a los testigos. Receptadas las declaraciones en la audiencia, las partes podrán alegar en derecho.

Si una de las partes ha obtenido directamente documentos no adjuntados en la diligencia preliminar, necesarios para justificar sus afirmaciones o excepciones, podrá entregarlos al juez antes de los alegatos.

En caso de inasistencia a la audiencia de una de las partes se procederá en rebeldía y este hecho se tomará en cuenta al momento de dictar sentencia para la fijación de costas.

En caso de declaratoria de confeso de uno de los contendientes deberá entenderse que las respuestas al interrogatorio formulado fueron afirmativas en las preguntas que no contravinieren la ley, a criterio del juez, y se refieran al asunto o asuntos materia del litigio. Idéntica presunción se aplicará para el caso de que uno de los litigantes se negare a cumplir con una diligencia señalada por el juez, obstaculizare el acceso a documentos o no cumpliere con un mandato impuesto por el juez, en cuyo caso se dará por cierto lo que afirma quien solicita la diligencia.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 582.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 582.- **Documentación de actuaciones.-** De lo actuado en las audiencias se dejará constancia en las respectivas actas sumarias y se respaldarán con las grabaciones magnetofónicas y sus respectivas transcripciones, así como de otros medios magnéticos, las mismas que serán agregadas al proceso.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 583.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 583.- **Término para dictar sentencia.-** Concluida la audiencia definitiva, el juez dictará sentencia en la que resolverá todas las excepciones dilatorias y perentorias en el término de diez días; en caso de incumplimiento el juez será sancionado por el superior o el Consejo Nacional de la Judicatura, según corresponda, con una multa equivalente al 2.5% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

Los fallos expedidos en materia laboral se ejecutarán en la forma señalada en el artículo 488 del Código de Procedimiento Civil.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 584.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 584.- **Interposición de recursos y términos de resolución, ampliación o aclaración.-** En caso de apelación en los términos señalados en el artículo 609 de este Código, el proceso pasará a conocimiento de la respectiva Corte Superior del Distrito, la cual resolverá por los méritos de lo actuado en el término de veinte días, sin perjuicio de que de oficio pueda disponer la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos, las que deberán tener lugar en el término improrrogable de seis días contados desde cuando se las disponga y sin que por ello se extienda el término que esta norma le otorga para resolver la causa. Esta disposición se aplicará también para los casos señalados en el artículo 610 de este Código. Será aplicable a cada uno de los miembros de la Sala de la Corte Superior de Justicia respectiva, la misma multa fijada a los jueces de Trabajo por falta de resolución de la causa. En el caso de interponerse recurso de casación, los Ministros de la Corte Suprema de Justicia que no despacharen un proceso en el término previsto en la Ley de Casación para el efecto, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia les impondrá la multa señalada para los casos anteriores.

En caso de que se solicitare al juez o al tribunal ampliación o aclaración, aquella deberá ser despachada en el término de tres días, una vez que se pronuncie la contraparte en el término de dos días. De no hacérselo se multará al juez o al tribunal de la causa con la misma multa señalada en el artículo anterior.

Se concederá recurso de apelación únicamente de la providencia que niegue el trámite oral o de la sentencia.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 585.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 585.- **Garantías para normal desenvolvimiento de las diligencias.-** En las audiencias se contará con la presencia de la Policía Nacional asignada a la Función Judicial y será de responsabilidad de los jueces el velar por el estricto cumplimiento de las normas legales y por el normal desenvolvimiento de las diligencias.

Quienes sin ser partes procesales o declarantes concurran a las audiencias deberán guardar silencio y observar una conducta respetuosa.

El juez tiene facultad de suspender las audiencias única y exclusivamente por fuerza mayor o caso fortuito, que deberán ser debida y suficientemente justificadas y fundamentadas.

Las opiniones o gestiones del juez que interviene para procurar un acuerdo de las partes, no podrán servir de fundamento para ninguna acción en su contra.

El juez también tendrá plenos poderes y amplias facultades para exigir que se cumpla con todo lo atinente al procedimiento oral, incluso en lo relativo a las actuaciones de las partes y los principios señalados en la Constitución Política de la República, especialmente el de lealtad procesal.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 586.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 586.- **Prorrogación de términos y designación de jueces auxiliares y ocasionales.-** En caso de que se presentaren en un mismo juzgado y contra el mismo empleador más de diez causas durante una misma semana, el juez podrá prorrogar hasta por cinco días los términos y plazos fijados en esta Ley. Si fueren más de veinte causas, podrá el juez solicitar a la Honorable Corte Suprema de Justicia que designe un juez o jueces auxiliares para que cooperen en el despacho de las causas. En caso de que el volumen de causas que

reciba un juzgado sea muy significativo de modo que se tema fundadamente que aquello imposibilitará al juzgado el despacharlas a través del procedimiento oral, el juez podrá solicitar al Consejo Nacional de la Judicatura que se designen jueces ocasionales que contribuyan a su sustanciación.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 587.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 587.- **Acumulación de acciones.-** De oficio o a petición de parte, el juez podrá disponer la acumulación de acciones si halla mérito para aquello.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 588.- Sanciones por temeridad o mala fe.- En caso de que el juez o tribunal de la causa determine que todas o una de las partes procesales ha litigado con temeridad o mala fe, la o las sancionará con multa de cinco a veinte remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Las costas judiciales y los honorarios de la defensa del trabajador, serán de cuenta del empleador demandado, siempre y cuando la sentencia favorezca total o parcialmente al trabajador.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 588.-

Código Orgánico Integral Penal:
Art. 606.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 589.- Informe del inspector del trabajo.- Cuando el inspector hubiere conocido anteriormente del caso según el artículo 621 de este Código se tendrá por informe su resolución al conceder el visto bueno.

La falta de informe del inspector o de la citación de la demanda a éste, no afecta a la validez del proceso.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 589.-
Código de Trabajo:
Art. 621.-

Jurisprudencia:
- 15-IX-80 (G.J. S. XIII, No. 9, pp. 1904-5)
"La resolución que concede o niega un Visto Bueno, no tiene sino el `valor de informe?, según prescriben los Arts. 183 y 565 (589) del Código del Trabajo, informe que, por no tener el carácter de fallo inamovible, puede ser modificado, en fuerza de `las pruebas rendidas en el juicio?, ante el Juez del Trabajo. Por ello, se ha sentado jurisprudencia abundante, en el sentido de que el Inspector del Trabajo, en estos casos, no tiene facultad o autoridad jurisdiccional o poder de administrar justicia y dictar fallos o sentencias que, ejecutoriados, constituyen autoridad de cosa juzgada. Por tanto, es el Juez quien tiene la última palabra para la apreciación de los fundamentos que sirvieron de base para la expedición del Visto Bueno, con tanta mayor razón cuando ha de intervenir, como en este juicio, el Tribunal de última instancia, que emplea, inclusive, el imponderable criterio de equidad."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 590.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 590.- **Demanda conjunta.-** Tratándose de reclamaciones propuestas por trabajadores de un mismo empleador, aquellos pueden deducir su reclamación en la misma demanda siempre que el monto de lo reclamado, por cada uno de ellos, no exceda de cinco remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general y designen dentro del juicio procurador común. Para efecto de la fijación de la cuantía, se considerará sólo el monto de la mayor reclamación individual.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 591.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 591.- **Demanda por obligaciones de diverso origen.-** El trabajador podrá demandar al empleador, en el mismo libelo, por obligaciones de diverso origen.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 592.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 592.- **Reconvención conexa.-** En los juicios de trabajo es admisible la reconvención conexa, la que será resuelta en sentencia, sin que por ello se altere el trámite de la causa. En la audiencia, el actor podrá contestar la reconvención. De no hacerlo, se tendrán como negados sus fundamentos.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 593.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 593.- **Criterio judicial y juramento deferido.-** En general, en esta clase de juicios, el juez y los tribunales apreciarán las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, debiendo deferir al juramento del trabajador cuantas veces éste necesite probar el tiempo de servicios y la remuneración percibida, siempre que del proceso no aparezca otra prueba al respecto, capaz y suficiente para comprobar tales particulares.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 594.- Medidas precautelatorias.- La prohibición, el secuestro, la retención y el arraigo, podrán solicitarse con sentencia condenatoria, así no estuviere ejecutoriada.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 594.-

Resolución de la Corte Suprema:
(Informe del Ministro Fiscal, aprobado por la Corte, G.J. S. XII, No. 2)

"1.- El Código de Procedimiento Civil, al tratar sobre las medidas preventivas, exige varias condiciones para ordenarlas y conforme lo establece el Art. 972 (901), puede admitirse como prueba del crédito una sentencia que lo declare, aun cuando haya recurso pendiente.

2.- El Art. 538 (594) del Código Laboral dispone que las medidas precautelatorias de prohibición, secuestro, retención y arraigo PODRÁN SOLICITARSE CON SENTENCIA CONDENATORIA, así no estuviere ejecutoriada.

Siendo dos sistemas diferentes los que dejo analizados, estimo que las medidas preventivas en cuestiones laborales pueden ordenarse sin observar las disposiciones de los artículos 968 a 974 (897 a 923) del Código de Procedimiento Civil."

Código de Procedimiento Civil:
Art. 421.-
Art. 422.-
Art. 425.-
Art. 426.-
Art. 427.-
Art. 428.-
Art. 912.-
Art. 913.-
Art. 914.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 595.- Impugnación del documento de finiquito.- El documento de finiquito suscrito por el trabajador podrá ser impugnado por éste, si la liquidación no hubiere sido practicada ante el inspector del trabajo, quien cuidará de que sea pormenorizada.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 595.-

Jurisprudencia:
- 30-XI-76 (G.J. S. XII, No. 13, p. 2889)
"Este finiquito ha sido impugnado por el actor, especialmente porque en él no consta la indemnización por el accidente del trabajo. En el mencionado finiquito se hace constar que las partes `voluntariamente? han resuelto dar por terminadas las relaciones laborales y se reconoce al trabajador varias prestaciones. Se trata de un formulario impreso en que se enumeran todas las prestaciones o derechos que tiene el trabajador y que le `han sido pagadas?, determinándose luego los rubros que se liquidan y los descuentos o deducciones. Es tan irregular este llamado finiquito, que en él consta, también impreso, que el trabajador declara que `nunca ha sufrido accidentes del trabajo ni enfermedad profesional de ninguna clase que lo imposibilite para el trabajo", lo que en el presente caso es absolutamente falso. La aceptación de esta clase de finiquitos impresos y formulados por la propia empresa o empleador constituye una irregularidad que no puede ser admitida por los Inspectores del Trabajo."

- 28-VI-77 (G.J. S. XII, No. 15, p. 3359)
"El finiquito no constituye sino el remate de las cuentas o la certificación que se da para que conste estar ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas. Aparece muy clara la intención del demandado de mixtificar dos hechos jurídicos esencialmente diversos, con el propósito manifiesto de burlar el pacto colectivo y disminuir sus responsabilidades, ora se considere el texto impreso del documento de fs. 12, ora aquellas cláusulas por las que se indica que el trabajador comparece por su propia voluntad y se declara satisfecho de los valores que se le entregan y ora en particular, aquella otra por la que ... queda liberada de toda obligación. Se trata de fórmulas ilegales, que no pueden ni deben ser sancionadas por el Inspector del Trabajo, funcionario llamado por la ley a precautelar las garantías que reconoce el Código Laboral a los trabajadores y que resultan inaceptables por el patente vicio de consentimiento que aparece, dado lo violento de la separación del trabajador y el natural temor de éste a quedar en la desocupación, sin recursos para atender sus necesidades más elementales, abocado como está a la emergencia de recibir una suma global de dinero más o menos considerable."

- 14-V-81 (G.J. S. XIII, No. 11, pp. 2415)
"El Art. 571 (595) del Código del Trabajo es de ámbito claro. Su filosofía es fácilmente comprensible: se trata de amparar al trabajador y por ello se exige que el documento de finiquito sea celebrado `ante el Inspector del Trabajo?, el mismo que por el mandato del Art. 5 del Código antes invocado debe protección al trabajador, `para la garantía y eficacia de sus derechos?. Más aún, el precitado Art. 571 (595) concede indiscutible derecho al trabajador para que impugne al documento de finiquito si éste no fuese solemnizado por el Inspector del Trabajo y no fuera pormenorizado, entendiéndose la pormenorización, así establece la doctrina y la jurisprudencia, no solamente en el aspecto formal sino, sobre todo, en el contenido esencial de los derechos del trabajador, o sea que la llamada `acta de finiquito? comprenda a todos esos derechos, sin excepción alguna, al extremo que si algún derecho, por error, por desconocimiento de la Ley o de un contrato, olvido u otro motivo cualquiera, no se hubiese hecho constar en el finiquito, el trabajador no pierde tal derecho y conserva la facultad, en fuerza de lo establecido en el mencionado Art. 571 (595), para impugnar a dicho documento denominado finiquito y obtener que se rectifique el error o errores u omisiones que se hayan cometido en el acta de liquidación, impugnación que procede cabalmente cuando no se han consignado

todos los derechos del trabajador, en tanto en cuanto éste no puede renunciar, así quisiese, a los derechos que para él consagra el Derecho Laboral."

- 31-III-81 (G.J. S. XIII, No. 12, p. 2753)
"Un acta de finiquito es un acto o hecho jurídico autónomo y completo; pues, es un medio de terminar y de liquidar las relaciones laborales y extinguir las obligaciones entre las partes, por lo que su existencia legal torna improcedente cualquier reclamo. Sin embargo de acuerdo a la Ley puede ser impugnada como lo prescribe el Art. 571 (595) del Código del Trabajo; `si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector de Trabajo?; y, precisamente a criterio de la Sala y en general de la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia este es el único requisito indispensable para su validez, ya que lo de la pormenorización de los rubros es simple obligación que debe cuidarla el Funcionario del Trabajo, de acuerdo a su responsabilidad administrativa. Pero no es elemento sine qua non del finiquito, ya que aceptarlo sería desnaturalizar el valor y mérito intrínseco del instrumento. Consiguientemente, en el caso, al haber sido suscrito y realizado el finiquito ante el Inspector del Trabajo no podía ser impugnado, peor aún si tomándole como producto de un derecho personalísimo, se podría apreciar como no transmisible."

- 14-V-81 (G.J. S. XIII, No. 13, pp. 2987-88)
"Si algún derecho, por error, por desconocimiento de la Ley o de un contrato, olvido u otro motivo cualquiera, no se hubiese hecho constar en el finiquito, el trabajador no pierde tal derecho y conserva la facultad, en fuerza de lo establecido en el mencionado Art. 571 (595), para impugnar a dicho documento denominado finiquito y obtener que se rectifique el error o errores u omisiones que se hayan cometido en el acta de liquidación, impugnación que procede cabalmente cuando no se han consignado todos los derechos del trabajador, en tanto en cuanto éste no puede renunciar, así quisiese, a los derechos que para él consagra el Derecho Laboral, que se halla en la Constitución Política, en el Código del Trabajo y más leyes afines pertinentes, en razón de que esos derechos son incuestionables, por cuya razón cualquier frase, como aquella de que no tendrá nada que reclamar por ningún concepto el trabajador, no tiene consecuencia jurídica alguna."

- 13-V-82 (G.J. S. XIII, No. 15, p. 3535)
"Cierto que los derechos del trabajador son irrenunciables; mas, también lo es la de que el acta transaccional (finiquito) celebrada ante la autoridad del trabajo y que ha sido pormenorizada en lo sustancial, no puede reputarse como renuncia del derecho laboral sino, con propiedad legal, el ejercicio del mismo que compete a su titular que en el caso es el trabajador. Es obvio y elemental que si el actor en esta causa no hubiera tenido la voluntad de concretar su arreglo con la empleadora o si consideraba lesivo a sus derechos, simplemente no debió suscribir el finiquito y deducir su acción ante la justicia ordinaria."

- 16-XII-83 (G.J. S. XIV, No. 4, p. 838)
"Esta norma legal exige que la liquidación no solamente sea practicada ante el Inspector del Trabajo, sino que sea pormenorizada. En el caso que nos ocupa, en puridad legal, como se tiene explicado en otras sentencias, que esta Sala ha pronunciado, no se han pormenorizado los derechos del trabajador cuando simplemente se anotan las cantidades globales por los conceptos que se mencionan, puesto que globalizar sin saber el porqué se llega a un monto total en cada uno de los rubros que representan aquellos derechos del trabajador o sea sin indicar los salarios o sueldos con los que se han verificado las

cuentas, ni si se han tomado en consideración, para el monto indemnizatorio mensual, las cantidades que indica el Art. 94 (95) del Código del Trabajo, no es pormenorizar."

- 29-VII-85 (G.J. S. XIV, No. 9, p. 2008)
"Tal documento dentro de la terminología laboral, constituye finiquito, el mismo que cumple las exigencias del Art. 571 (595) del Código del Trabajo, esto es ha sido otorgado ante una autoridad de trabajo, sin que sea preciso pormenorizar los rubros, dado que al momento de la suscripción la trabajadora declaró no ser acreedora del demandado. La pormenorización que exige tal disposición de ley debe entenderse cuando el empleador adeuda al trabajador, no como en el presente caso, tal como queda expresado, que la misma trabajadora declara no adeudársele ningún centavo."

- 29-I-86 (G.J. S. XIV, No. 11, p. 2439)
"La Ley se entiende conocida por todos y su ignorancia no es excusa, por tanto, cuando la actora acepta en el acta de finiquito que el pago que le ha hecho el demandado es legal y oportuno, se entiende en los términos que la Ley obliga. Es por tanto el acta de finiquito, concluyente, y, no pudo ser impugnada por ésta por haber sido hecha ante el Inspector del Trabajo.

- 30-VII-87 (G.J. S. XV, No. 1, p. 222)
"El `finiquito? de fs. 18 carece en realidad del valor categórico que le atribuye el Tribunal de segunda instancia, porque no es pormenorizado según ordena el artículo 571 (592) ibídem, contiene expresiones genéricas, de pretendido alcance liberatorio global, inadmisibles y ni siguiera significa, en rigor, verdadero finiquito o remate final de cuentas, una vez que en él se expresa que el trabajador continuará en su labor."

- 14-VI-88 (Prontuario 1, p. 148)
"Este documento no puede ser considerado como finiquito, por no haberse levantado en la Inspectoría del Trabajo, ya que esta autoridad lo único que ha hecho es autorizarlo con su firma y sello de la Inspectoría, procedimiento improcedente e ilegal que este Tribunal impugna".

- 29-VII-88 (Prontuario 1, p. 104)
"La relación laboral según la demanda, la declaración de testigos y el juramento deferido están fijando la terminación de las relaciones laborales en el mes de octubre de 1981; y, en cambio el acta de finiquito se celebra el 27 de octubre de 1980, estableciéndose indudablemente, que existe una contradicción en la fecha. 1) Porque, como se analiza antes, el trabajador es analfabeto y como ha manifestado se hizo imprimir la huella digital sin conocer el contenido del documento impugnado; 2) Porque el acta transaccional de finiquito no se ciñe a lo dispuesto en el Art. 571 (595) del Código del Trabajo, esto es no ha sido pormenorizada, es decir, no existe una verdadera liquidación de las relaciones de trabajo que existió entre el trabajador y sus empleadores".

- 22-XI-88 (G.J. S. XV, No. 4, p. 996)
"Resulta evidente, en el caso que nos ocupa, que el cálculo de una parte de las indemnizaciones pagadas a la actora en el finiquito, por concepto del despido ilegal admitido por su ex-empleadora, implica una disminución de sus derechos, lo que se encuentra prohibido expresamente, tanto por el literal d) del Art. 31 [49] de la Constitución Política, como por el Art. 4 del Código del Trabajo, lo que le resta eficacia jurídica al finiquito, en la parte relativa al cálculo de las indemnizaciones por despido.

Lo manifestado en el literal inmediato anterior, no significa en caso alguno el desconocimiento del valor jurídico de la transacción ni del finiquito, pues tales contrato e instrumento tienen plena eficacia y efectos, si del examen y análisis correspondiente no aparecen VULNERADOS -como ocurre en la especie- principios fundamentales como el de la irrenunciabilidad de derechos, que los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a impedir por mandato expreso del Art. 5 del Código Laboral".

- 28-II-89 (G.J. S. XV, No. 5, p. 1235)
"El finiquito en cuestión existe y así lo reconocen ambas partes. Luego, el vicio radical de consentimiento que aduce el demandante -fui obligado a firmar por medio de la fuerza pública, dice- no se ha demostrado en absoluto. Y, por fin, dicho documento público, otorgado como consta que ha sido ante el Inspector del ramo y pormenorizado conforme se ve de su texto, no resulta impugnable, al claro tenor del artículo 571 (595) del Código del Trabajo. Ni es cosa de celebrarlo y luego impugnarlo a voluntad, más allá de los márgenes que establece taxativamente la Ley, pues ello, sobre ser ilegítimo desvirtuaría del todo la entidad jurídica finiquito, reconocida por el Derecho y necesaria".

- 25-VIII-89 (G.J. S. XV, No. 6, p. 1670)
"Es injurídica y atentatoria a los postulados del derecho del trabajo sostener que el documento de finiquito suscrito por el trabajador puede ser impugnado por éste ÚNICAMENTE si la liquidación no hubiere sido practicada ante el Inspector del Trabajo. Se comprende por obvias razones que el derecho de impugnación del trabajador va más allá de la liquidación verificada o cumplida ante el mentado funcionario, pues la pormenorización siendo obra humana, bien puede adolecer de graves errores y aun de omisiones resultantes del abuso patronal tan frecuente en nuestro medio. La disposición del Art. 571 (595) del Código del Trabajo debe interpretarse recurriendo a la historia fidedigna de su establecimiento. El vocablo finiquito significa terminar cuentas o saldar obligaciones. En el ámbito laboral y antes de la vigencia de la citada norma legal, el trabajador despedido, inactivo y con apremios económicos precarios se veía compelido a firmar un documento insolemne de finiquito. Hoy por lo menos la ley exige que la liquidación se practique ante el prenombrado funcionario administrativo y le ordene a éste para que vigile que sea pormenorizada de todas las indemnizaciones y valores a que tiene derecho el trabajador. De modo que, si éste ha sufrido despido intempestivo y la malicia patronal ha conseguido en la liquidación evadir el pago de las indemnizaciones que origina este hecho unilateral y arbitrario, es de comprensión elemental que el juzgador tiene plena facultad para rever el finiquito impugnado".

- 27-IX-90 (Prontuario 3, p. 248)
"Sobre el valor del acta de finiquito, el juez de primer grado ha realizado un prolijo estudio de la misma y en verdad esa liquidación no se la puede considerar de `pormenorizada?, ya porque no se ha liquidado todos los valores que son materia de la demanda, ya también porque según el contenido del acta, quienes realizan la liquidación son las partes, que llevan el acta ya celebrada a la Inspectoría del Trabajo, donde este funcionario la suscribe y pone el sello de la Inspectoría del Trabajo, según se desprende del texto de dicha acta; y finalmente no se señala el tiempo de duración del trabajo sobre el que debió practicarse la liquidación, debiendo únicamente tomarse en cuenta el valor en dinero recibido por el trabajador para sus deducciones."

- 18-VI-91 (G.J. S. XV, No. 12, pp. 3668-9)

"El acta de finiquito legalizada por el Inspector del Trabajo... introducida por la parte demandada, y que obra... del cuaderno de primera instancia, instrumento que no ha sido objetado por la demandante, demuestra que la relación de trabajo ha terminado por convenio entre las partes, y el hecho de que la trabajadora ha recibido los valores que de acuerdo con la liquidación pormenorizada que contiene dicha acta, corresponde el cumplimiento de las obligaciones patronales en este aspecto. Por otra parte la referida acta hace también referencia al hecho de que el empleador, durante la relación laboral ha pagado todos los valores a que estaba obligado. En consecuencia, no existiendo prueba de mejor calidad, ya que la prueba testimonial introducida por la accionante carece de idoneidad para desvirtuar el contenido del acta de finiquito no impugnada. No se ha demostrado que se haya producido el despido intempestivo, y las indemnizaciones inherentes a este hecho no proceden."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 596.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 596.- **Documentos que constituyen prueba legal.-** Constituirán prueba legal los informes y certificaciones de las entidades públicas, de las instituciones de derecho privado con finalidad social o pública y de los bancos; pero cualquiera de las partes podrá solicitar, a su costa, la exhibición o inspección de los documentos respectivos.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 597.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 597.- **Sanción judicial.-** El juez impondrá una multa del veinte y cinco por ciento al ciento por ciento de un salario mínimo vital, a los que debiendo conferir copias, presentar documentos o efectuar una exhibición, no lo hicieren dentro del término que se les hubiere señalado.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 598.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 598.- **Datos que justifiquen el jornal o sueldo de la víctima.-** Si se tratare de demandas provenientes de riesgos del trabajo, el juez, de oficio o a solicitud de parte, en la providencia que ordene citar al demandado, mandará también que se agreguen todos los datos que justifiquen el jornal o sueldo mensual de la víctima del accidente o enfermedad profesional, y los informes a que se refieren los artículos 405, 406, 407 y 409 de este Código. Todos estos documentos se tendrán en cuenta para la conciliación en la audiencia, y en caso de no obtenérsela, se apreciará el mérito de ellos sin necesidad de que sean reproducidos en el término de prueba.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 599.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 599.- **Falta de comisiones calificadoras de riesgos.-** De no existir comisiones calificadoras de riesgos, el juez, en la providencia en que ordene citar al demandado, nombrará peritos que reconozcan e informen sobre la naturaleza de la enfermedad o lesiones, origen de las mismas y estado de su evolución. Se procederá, en lo demás, conforme al artículo anterior.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 600.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 600.- **Prueba de estado civil.-** El estado civil se probará de acuerdo con las prescripciones del derecho común, pero el juez tendrá la facultad de apreciar las

circunstancias y tomar en cuenta cualquier clase de pruebas que, en su criterio, fueren suficientes.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 601.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 601.- **Comparecencia de testigos.-** Si el testigo no residiere en el lugar del juicio, cualquiera de las partes podrá solicitar su comparecencia ante el juez, consignando previamente la cantidad prudencial que éste determinará para cubrir los gastos de traslado, retorno y estadía.

Sólo en el caso de imposibilidad física del testigo para trasladarse, el juez podrá deprecar o comisionar la diligencia.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 602.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 602.- **Limitación del número de repreguntas.-** El número de repreguntas para los testigos no podrá exceder del mismo número de preguntas formuladas en el interrogatorio principal. Si de hecho excediere, aquel interrogatorio se tendrá como no presentado.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 603.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 603.- **Facultad de los tribunales de última instancia.-** Los tribunales de última instancia podrán ordenar, de oficio, las diligencias que creyeren necesarias para esclarecer los puntos controvertidos, inclusive llamando a declarar a los testigos nominados por las partes en primera instancia, y que no hubieren declarado antes.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 604.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 604.- **Acumulación de causas.-** Las causas de trabajo sólo con sentencia ejecutoriada podrán acumularse a los juicios de quiebra o de concurso de acreedores.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 605.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 605.- **Caso de multa al tercerista excluyente.-** En los juicios de trabajo la multa que se impusiere al tercerista excluyente aplicándose el artículo 506 del Código de Procedimiento Civil, corresponderá a quien hubiere solicitado el embargo, y de la misma será solidariamente responsable el último abogado que hubiere defendido al tercerista excluyente.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 606.- Prohibición de suscitar incidentes.- (Reformado por el num. 8 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- En los juicios relativos a reclamaciones por prestaciones o indemnizaciones provenientes de la relación de trabajo, inclusive las concernientes a riesgos, no será motivo de nulidad el hecho de que en cualquier estado de la tramitación se presentaren otros derechohabientes, pidiendo ser tomados en cuenta en el reparto; ni por esa solicitud el demandado podrá suscitar incidente alguno.

En tal caso, una vez consignado el monto de las prestaciones o indemnizaciones, el juez resolverá, si fuere preciso, sobre la distribución correspondiente en procedimiento sumario.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 606.-

Jurisprudencia:
- 18-VI-81 (G.J. S. XIII, No. 12, pp. 2879-80)
"En la especie, efectivamente dejó de notificarse por la prensa. El fallecimiento del accionante se produce el 28 de noviembre de 1976, según el certificado que obra a fojas 43; es decir cuando el litigio se encontraba en estado de sentencia; a fojas 47 comparece M. C. S., por sus propios derechos y como representante de sus hijos menores, que también lo son del trabajador. Conforme la disposición contenida en el Art. 582 (606) del Código Obrero, no es motivo de nulidad el hecho de que en cualquier estado se presenten otros derechohabientes, en cuyo caso una vez depositado el monto de las prestaciones el juez resuelve sobre la distribución, si es necesario empleando previamente trámite sumario. Qué necesidad había de notificar por la prensa a los sucesores desconocidos, cuando se han presentado a seguirlo sus herederos forzosos conocidos. Por otra parte, si los derechohabientes pueden comparecer todavía, dónde está la violación que influya o pueda influir en la decisión de la causa."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 607.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 607.- **Providencia apelable.-** Si al tiempo de dictar sentencia el juez encontrare que el proceso es nulo y así lo declare, la providencia será apelable.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 608.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 608.- **Tiempo no computable para la prescripción.-** En caso de declararse la nulidad del proceso, el tiempo de duración del juicio no se tomará en cuenta para la prescripción.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 609.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 609.- **Recurso de apelación.-** Las sentencias que expidan los jueces de trabajo serán susceptibles del recurso de apelación ante la Corte Superior del distrito, cuando la cuantía del juicio determinada por el actor sea superior a un mil dólares.

El actor podrá interponer recurso de apelación, sea cual fuere la cuantía de la causa, cuando se rechace en todo o en parte su demanda. Si así lo hiciere, la otra parte podrá adherirse al recurso hasta dentro de tres días de notificada con la providencia que lo conceda.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 610.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 610.- **Consulta de las sentencias condenatorias.-** De las sentencias condenatorias a las instituciones de derecho público, habrá lugar a consulta en los mismos casos en que proceda el recurso de apelación.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 611.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 611.- **Apelación de la providencia que aprueba una liquidación.-** En los juicios con sentencia ejecutoriada, la providencia que apruebe la liquidación será apelable si el monto de ésta excede de quince salarios mínimos vitales generales. Si recurriere quien estuviere obligado a satisfacer el monto de la liquidación, consignará el cincuenta por ciento de su valor con el escrito respectivo. Sin este requisito se tendrá por no interpuesto el recurso.

La resolución del superior causará ejecutoria.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 612.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 612.- **Fallo de la Corte.-** La Corte fallará por los méritos de lo actuado pero, de oficio, podrá ordenar la práctica de las diligencias que estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 613.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

Art. 613.- **Del recurso de casación.-** De las sentencias que dicten las Cortes Superiores se podrá presentar recurso de casación para ante la Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia.

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 614.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 615.- Límite para el pago materia del reclamo.- No se admitirán a trámite las demandas cuya cuantía no estuviere determinada.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 615.-

Jurisprudencia:
- 5-IV-90 (Prontuario 3, p. 262)
"En el caso el demandante pretende en su libelo que se le fije la pensión jubilar, a la que dice tener derecho; la misma de ser aceptada permitirá que el trabajador se beneficie mientras vive; de consiguiente, siendo imposible que pueda precisarse el tiempo durante el cual el trabajador va a gozar de la pensión jubilar, mal puede cuantificarse su monto, que sí se puede en otros rubros a que tiene derecho el trabajador, tales como: indemnizaciones por despido, remuneraciones adicionales, etc., supuesto en el cual sí es posible determinar con precisión la cantidad reclamada."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 616.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 617.- Prohibición al trabajador de ceder derechos litigiosos.- En los juicios de trabajo se prohíbe al trabajador la cesión de los derechos litigiosos.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 617.-

Código Civil:
Art. 1852.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 618.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 619.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).
Art. 620.- (Derogado por la Disposición Derogatoria Octava del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 621.-

Fallo de Casación:
22-II-99 (Exp. No. 226-98, Tercera Sala, R.O. 155, 24-III-99)
"...SEGUNDA.- El recurrente impugna la sentencia de alzada porque estima se violaron en ella los Arts. 250 de la Ley de Seguro Social Obligatorio por falta de aplicación, y los Arts. 119 (115) del Código de Procedimiento Civil y 5 del Código del Trabajo, por idéntica razón. En resumen, afirma la accionante en el escrito que contiene el recurso que el representante legal de la sociedad demandada no adjuntó a la solicitud de visto bueno el certificado de estar al día en el cumplimiento de las obligaciones con el IESS, por lo que la resolución que concede el visto bueno expedida por el Inspector del Trabajo de Esmeraldas, carece de valor ... . TERCERA.- ...2. El Art. 22 de la Ley de Modernización del Estado, Privatizaciones y Prestación de Servicios por parte de la Iniciativa Privada (R.O. 349 de Dic. 31 de 1993) dice : Se prohíbe que las entidades del sector público exijan en sus trámites administrativos certificados de cumplimiento de obligaciones para con otras entidades o dependencias públicas o privadas distintas a las que realiza el trámite, salvo lo previsto en las Leyes de Contratación Pública, de Consultoría, de Ejercicio Profesional de la Arquitectura, Ingenieros Civiles, Ingenieros Eléctricos y Electrónicos del Ecuador"; 3. La disposición citada en el número inmediato precedente se encontraba en plena vigencia a la fecha en que la Empresa E S.A., presentó su solicitud de visto bueno contra la demandante (mayo 2 de 1995). Por tanto, el Art. 250 de la Ley de Seguro Social Obligatorio, no era aplicable al caso y consecuentemente el Inspector del Trabajo no estaba obligado a exigir certificado alguno en relación con el IESS... "

Jurisprudencia:
- 18-IV-75 (G.J. S. XII, No. 9, pp. 1821-2)
"Es requisito indispensable la notificación con la solicitud de Visto Bueno y providencia al interesado, para que pueda surtir algún efecto... Obligación del Inspector era, aun sin el precedente expreso a que se refiere la solicitud, averiguar y exigir a la parte interesada determine dónde debe ser notificado el interesado y constatar la verdad de tal aserto. Si no está notificado el interesado..., es obvio que no se ha cumplido con la Ley y que no tiene ningún efecto jurídico el pretendido Visto Bueno. Si aun observando las normas procesales administrativas del Visto Bueno, éste no tiene sino un valor de informe en el juicio, la demandada no ha justificado el pretendido abandono. Es ilógico estimar que el abandono, base y precedente para la concesión del Visto Bueno y que sirve de medio legal de terminación del contrato de trabajo, no puede ser posterior al despido, porque

el despido trae como efecto jurídico la terminación ilegal y unilateral de las soluciones de trabajo por parte del patrono. ... Por otra parte la Ley exige en forma expresa que ?en la resolución deberán constar los datos y motivos en que se funde el Visto Bueno?; pero el Inspector no hace conocer qué diligencias investigadoras actuadas para fundamentar su resolución. De todo ello se deduce que se pretendió dar una apariencia de legalidad a la actuación de la demandada, pero con violación a expresas disposiciones legales y en perjuicio del que fue trabajador."

- 30-VII-75 (G.J. S. XII, No. 9, p. 1790)
"El Director General del Trabajo no tiene atribución legal para dejar sin efecto o anular el Visto Bueno dado por el Inspector del Trabajo, en pleno ejercicio de sus atribuciones. Las necesidades sociales para la satisfacción de ellas imponen los servicios públicos que para su ordenado, eficiente y armónico desenvolvimiento tienen que estar adscritos a organismos claramente determinados, a tal modo que éstos cumplan sus funciones solamente en el ámbito señalado por la correspondiente ordenación jurídica... Nuestras regulaciones jurídicas constitucionales contienen el principio de razón de que los funcionarios no tienen otras atribuciones que las señaladas por las leyes, cuando entre las atribuciones del Jefe del Poder Ejecutivo, del Ministerio Público, de la Contraloría entre las atribuciones señaladas para estos organismos se manifiesta: ?y las demás atribuciones que le confieren la Constitución y las leyes?-. Y por lo que respecta a la función Judicial, es todavía más clara la aplicación del principio antes mencionado, al decir que no tienen los jueces o magistrados otras atribuciones que las señaladas por las leyes. Si el actor quiso impugnar el Visto Bueno en relación, debía hacerlo ante los jueces, en acción deducida para el efecto; y en tal caso si el Visto Bueno era declarado legítimo, como resultado de las pruebas rendidas, las relaciones laborales hubiesen quedado definitivamente terminadas, si el Visto Bueno fuese declarado por los jueces, ilegal, el trabajador que lo impugnó hubiese tenido el derecho de solicitar a su empleador el reingreso a su trabajo; y sólo en caso de no aceptar el patrono tal pedido, se hubiese producido el despido intempestivo."

- 15-IX-80 (G.J. S. XIII, No. 9, p. 1904)
"El Inspector del Trabajo se halla obligado: a notificar al demandado, o sea a la persona contra quien se plantea la solicitud de Visto Bueno, para que aquélla conteste dentro de dos días; a investigar el fundamento de la solicitud, para dictar su resolución dentro del tercer día; y a otorgar o negar el visto bueno, mediante una ?resolución? y en ella constarán ?los datos y motivos en que se funde?. Es decir que esa norma legal le impone al Inspector del Trabajo a que se ciña a la actuación investigativa, pero observando las exigencias señaladas para el procedimiento judicial, sin que le sea permitido que vulnere normas legales de ese procedimiento; más aún se le exige que su ?resolución? sea fundamentada en derecho, para su admisión legal y jurídica, ya que en el fondo el Visto Bueno es una autorización para separar de su puesto al trabajador."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 622.- Suspensión de relaciones laborales.- En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso,

además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 622.-

Jurisprudencia:
- 22-IV-82 (G.J. S. XIII, No. 15, p. 3637)
"Conforme a esta disposición, en caso de que el Visto Bueno fuere negado, el empleador está obligado a reintegrar al trabajador a sus funciones so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. De lo dicho se desprende, con meridiana claridad que los efectos del Visto Bueno fallido no son los de otorgar derechos al trabajador a reclamar indemnizaciones por despido ilegal sin que, previamente, el empleador se haya negado a recibirlo. Es decir que, para que haya lugar a la indemnización por despido, es necesario, en casos como en el que se estudia, que haya resistencia de la parte empleadora a reintegrar al trabajador a sus tareas. No procede la demanda indemnizatoria sin el cumplimiento de este requisito legal. Sin que tal cosa suceda, no se produce el cese violento que acarrea derechos a favor del trabajador. En consecuencia, habiendo sido conferido el Visto Bueno por la autoridad laboral administrativa que, como reza el Art. 183 del Código del Trabajo, tiene la calidad de informe posibilitando al trabajador a concurrir al Juez de Derecho con su demanda para que lo analice con criterio judicial, corresponde establecer este particular o, lo que es lo mismo si, a la luz de la sana crítica, ese acto administrativo fue concedido en base a una correcta aplicación de las normas legales atinentes y de una igualmente correcta valoración de las pruebas sufragadas en la etapa investigatoria."

- 9-XII-87 (G.J. S. XV, No. 1, pp. 52-3)
"De conformidad con la parte final del Art. 600 (622) del Código del Trabajo, negado un Visto Bueno solicitado por el empleador, éste está en la obligación de reintegrar al trabajador a su trabajo cuyo incumplimiento le acarrea las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. Para este caso, el despido intempestivo no es un hecho real proveniente de una actividad propia y unilateral del empleador; conviértese en un no permitir del empleador, en un no dejar, esto es, en el campo jurídico, en un hecho impeditivo -conducta negativa-. Así colocada esta problemática, para el primer caso del despido intempestivo (acción propia y unilateral del empleador), toca al reclamante que lo alega, demostrarlo en juicio; para el segundo caso (hecho impeditivo), la cuestión se revierte, toda vez que si el trabajador no se reintegra aunque el empleador no se lo impide, y entiéndese que se lo permite, es el empleador el que tiene que ejercer la acción de terminación de la relación de trabajo previa solicitud de Visto Bueno por el abandono en que ha incurrido el trabajador al no reintegrarse."

- 31-VI-88 (Prontuario 1, p. 185)
"Si el Inspector del Trabajo, que recibe una petición de Visto Bueno con suspensión de relaciones laborales, autoriza esta suspensión, nada impide al empleador encargar de inmediato las funciones del trabajador afectado a otro empleado, porque así lo puede exigir la buena marcha de la empresa, lo cual, desde luego, no está obligado a justificar.

Igualmente si el encargo no es suficiente o adecuado puede contratar reemplazo o sustituto, porque ello no empece a que, negado el Visto Bueno, el trabajador retorne a sus labores. Tampoco es admisible que se tenga como despido el hecho de que el empleador, una vez notificada la resolución del Inspector del Trabajo que acepta el Visto Bueno, dé por terminadas las relaciones con el trabajador desde la fecha en que se presentó la petición con suspensión de labores, porque no otro puede ser el efecto principal de la aceptación del Visto Bueno".

- 24-XI-89 (G.J. S. XV, No. 7, pp. 1828-9)
"El despido intempestivo es un hecho proveniente de un acto unilateral y voluntario del empleador, que surte el efecto jurídico de dar por terminadas las relaciones laborales con un trabajador.- Negada la solicitud de Visto Bueno, el empleador tiene la obligación de reintegrarle a su trabajo, sin ninguna otra solemnidad o requisito y, al no hacerlo, significa que incurre en las sanciones correspondientes al despido intempestivo: pues, así lo dispone expresamente el Art. 600 (622) del Código Laboral".

- 26-I-90 (Prontuario 3, p. 343)
"Aspecto de carácter fundamental dentro del litigio es la determinación de la existencia o no del despido intempestivo, y sobre el particular es necesario que anotemos lo siguiente: a petición del empleador, el Inspector del Trabajo puede disponer la inmediata suspensión de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, como dispone el Art. 600 (622) del Código del Trabajo. Sin embargo, transcurridos los 30 días correspondientes a la suspensión, si no existe pronunciamiento favorable al Visto Bueno, el trabajador puede reintegrarse a sus labores, o en caso contrario se produce el despido intempestivo, de mantenerse por más tiempo el estado de suspensión de las indicadas relaciones laborales. El Inspector del Trabajo debía sujetarse a las normas contenidas en el Art. 599 (618) del Código Laboral, que prevé la tramitación del Visto Bueno, dentro de los plazos legales correspondientes. La permanencia de la situación de suspensión a la que nos referimos anteriormente justifica la existencia del despido intempestivo, como se ha pronunciado esta Sala en anteriores resoluciones; en la especie, más aún, existe prueba idónea y suficiente, como analiza el Inferior, de haberse producido la terminación de la relación laboral de manera unilateral y arbitraria. En esta virtud procede el pago de todas las indemnizaciones que por el despido intempestivo formula el accionante..."

- 25-VI-90 (G.J. S. XV, No. 10, p. 2915)
"La suspensión de la relación laboral que prevé el artículo 600 (619) del Código del Trabajo afecta, claro está, así la obligación de prestar el servicio como en general la correlativa de remunerar al trabajador. Ni una ni otra obligaciones rigen, durante el lapso de suspensión, con la sola excepción que contempla el propio artículo, relativo al valor equivalente a un mes, que debe consignar con su petición el patrono y ha de ser entregada al trabajador si el Visto Bueno fuere negado, como así ha ocurrido en la especie. Todo lo cual es lógico, desde luego que la remuneración, por su naturaleza, no es otra cosa que la contraprestación por el servicio y no se justifica, por consiguiente, cuando éste no se presta".

- 29-X-90 (Prontuario 3, p. 346)
"La validez de la resolución por la que se concede el Visto Bueno, al haberse solicitado la suspensión de las relaciones laborales, está sujeta al decurso del plazo de 30 días que tiene la autoridad del trabajo para resolver el asunto sometido a su consideración; pues

la consignación de la remuneración correspondiente a un mes determina que solamente en ese lapso tiene vigencia la resolución respectiva, y al vencerse el plazo señalado carece de eficacia cualquier resolución del Inspector del Trabajo, caducando el derecho de la parte empleadora, para convertirse el Visto Bueno en despido intempestivo. Así se ha pronunciado esta Sala en varios fallos anteriores, y consecuentemente, en el presente caso habiendo decurrido más de 60 días desde la fecha de suspensión de las labores, tiempo en el cual la situación del trabajador se ha mantenido sin solución, ha dado lugar para que jurídicamente se produzca el despido intempestivo. Por otra parte objetada por el trabajador la concesión del Visto Bueno, el empleador debía aportar la prueba necesaria dentro de este juicio para justificar la validez del Visto Bueno concedido por el Inspector del Trabajo, a fin de que el juzgador tenga elementos probatorios idóneos que demuestren la procedencia de la medida administrativa señalada, lo cual en la especie no existe. En consecuencia la Sala considera que se ha producido el despido intempestivo alegado por el accionante en su demanda, y por consiguiente la demandada está en la obligación de pagar las indemnizaciones correspondientes..."

Fallos de Casación:
- 14-V-2001 (Res. 18-2001, Segunda Sala, R.O. 359, 2-VII-2001)
"... SEGUNDO.- La confrontación de lo que sostiene la casacionista en su escrito de interposición del recurso, con las piezas procesales pertinentes, permite a la Sala observar que la actora reclama por la indebida aplicación de la norma del Art. 619 (622) del Código del Trabajo. Por lo mismo, el recurso se circunscribe a la afirmación que hace la demandante de que se cumpla con lo que prescribe la norma legal citada. Tiene, sin duda, dos finalidades: a) El reclamo que plantea por no habérsele entregado el valor correspondiente a la remuneración de un mes, que dice ha sido consignado por el empleador ante el Inspector del Trabajo de Pichincha, al solicitar el visto bueno, con suspensión de las actividades; y, b) Determinar que este precedente -la falta de pago o entrega a la trabajadora, de la suma consignada-, constituye un elemento para demostrar que hubo despido intempestivo. TERCERO.- Consta a fs. 99, la certificación conferida por el Jefe de Inspectores del trabajo de Pichincha, mediante la que, atendiendo el requerimiento del Juzgado Segundo del Trabajo remite 75 ?fotocopias certificadas?, del trámite de visto bueno. A fs. 100, se encuentra copia de la petición de visto bueno, de la que, aparece que el empleador solicitó la suspensión inmediata de las relaciones laborales, y dice que para tal efecto, consigna el valor de un mes de remuneración; sin embargo, a fs. 104, en la fe de presentación puesta por la Inspectora del Trabajo de Pichincha, se da cuenta que se presentó con copias, y, nada se dice del valor. Además, en el decreto dictado por la indicada autoridad, aceptando a trámite se dispone notificarse a la trabajadora, pero, no la suspensión inmediata de las relaciones laborales. La resolución de la Inspectora del Trabajo, cuya copia obra a fs. 173 y vta., así como en otras partes del proceso, determina que operó la prescripción; y, luego, invocando las disposiciones de los Arts. 183, 553 atribución 5ta. y 618 (621) del Código del Trabajo, concluye negando el visto bueno solicitado por el empleador. La resolución, no se fundamenta en el caso especial contemplado en el Art. 619 (622) del mencionado cuerpo de leyes, pero, aún en el caso de que se hubiere decretado la suspensión, una vez negado el visto bueno; y, como no ha sido reconocido por la autoridad administrativa que ha mediado el despido ilegal, era obligación de la trabajadora el reintegrarse al trabajo; y, en caso de que se hubiera consignado el valor del mes de sueldo que se afirma ocurrió, tenía que acudir a la inspección y requerir se le entregue dicha suma, lo que no ha sucedido en el presente caso. Al respecto, la Cuarta Sala de la Corte Superior de Justicia de Quito, incurre en un error de apreciación, en su considerando séptimo,

solamente en cuanto a afirmar que ?... al tenor del Art. 619 (622) ibídem, se solicitó la suspensión inmediata de las relaciones laborales, para lo que se consignó el valor de la remuneración equivalente a un mes del último sueldo...?. Este error se desliza posiblemente por el contenido de la solicitud de visto bueno (...), y, por la consignación del cheque que obra de fs. 30 que se refiere a otros rubros, como bien analiza la Jueza Segunda del Trabajo en su fallo, pero la sentencia de segunda instancia, en el aspecto jurídico fundamental, realiza un prolijo estudio y análisis sujetándose a la ley, y a la lógica al arribar a la conclusión de que, negado el visto bueno y notificado el 20 de octubre de 1999, era obligación de la trabajadora el reintegrarse a sus labores, lo que no ha ocurrido en el presente caso. Este Tribunal, ciñéndose a los mandatos legales, así como a la amplia jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, vuelve a insistir que el despido intempestivo, es un hecho cierto que debe ser probado, lo cual no aparece en el presente juicio, consecuentemente, negado el visto bueno, así se hubiera dado el trámite al cual se refiere al Art. 619 (622) del Código del Trabajo, sino se reconoció por la autoridad administrativa del trabajo que hubo terminación ilegal del contrato, subsistían las relaciones laborales; y, era obligación de la trabajadora el reintegrarse a sus labores, y, requerir de la autoridad administrativa del trabajo, que se le entregue el valor del mes de sueldo siempre y cuanto efectivamente se hubiera consignado en aplicación de la norma legal citada; y, el solo hecho de que no se le hubiere entregado el dinero por la autoridad administrativa del trabajo, como se asevera, no puede entenderse como despido intempestivo. En el presente caso, con el informe que obra de fs. 6, deja constancia que la accionante no se ha presentado a su lugar de trabajo. El informe tiene fecha 10 de diciembre de 1999, en tanto que la negativa del visto bueno, el 20 de octubre del mismo año. CUARTO.- Por las consideraciones que anteceden, así como tomando en cuenta la naturaleza especialísima del recurso de casación que tiene por objeto estudiar el auto o sentencia materia de la impugnación, en relación con las normas de derecho que se estiman infringidas, para corregirlas si fuere del caso, en relación con las piezas procesales necesarias, llega a la conclusión de que en la sentencia que se ataca, no existe la indebida aplicación del Art. 619 (622) del Código del Trabajo, alegada por la recurrente, puesto que, la resolución de la Inspectora del Trabajo que negó el visto bueno, no se basó en dicha norma, sino en la contenida en el Art. 618 (621); y, así lo hubiera hecho, era obligación de la trabajadora en cuyo favor se resolvió el trámite administrativo, reintegrarse a sus actividades laborales, y, no lo ha hecho. Por todo lo expuesto, la Segunda Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, rechaza el recurso de casación interpuesto por la actora. ..."

- 21-VIII-2003 (Res. 16-2003, Tercera Sala, R.O. 208, 11-XI-2003)
"... SEGUNDO.- La demandada fundamenta su recurso en las causales primera, segunda y cuarta del Art. 3 de la Ley de Casación. Sostiene que se han transgredido las siguientes normas de derecho: Art. 619 (622) del Código del Trabajo, Arts. 117 (113), 118 (114) y 277 (273) del Código de Procedimiento Civil y Art. 22 de la Constitución Política de la República. En síntesis señala que la base para que la actora reclame indemnizaciones por despido intempestivo, radica en el hecho de que ella considera que el Inspector del Trabajo no resolvió ?la solicitud de visto bueno dentro del término que para el efecto le concede la ley?. Sin embargo, -alega- el Art. 619 (622) del Código del Trabajo establece que el empleador reintegrará al trabajador a su trabajo si el visto bueno fuere negado. ?Lo que no sucedió en el presente caso en el cual el mismo fue aceptado?. En lo que tiene relación con la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia que la actora hace alusión en los antecedentes de su demanda, la recurrente afirma que del contexto de

dicha sentencia se colige que si el Inspector del Trabajo no resuelve sobre el visto bueno dentro de los treinta días que le concede la ley, el trabajador tiene derecho a reintegrarse a su lugar de trabajo, ?derecho y facultad que lógicamente le correspondía ejercer a la actora?, situación que nunca se produjo. Agrega que, de la jurisprudencia en mención, se infiere que el despido intempestivo se produce si la demandada se ?hubiera negado a recibir a la trabajadora o hubiera impedido que la misma reingrese a prestar sus servicios?, pero esto nunca sucedió. Sostiene además que existe falta de aplicación de los Arts. 117 (113) y 118 (114) del Código de Procedimiento Civil, por cuanto a ?la actora le correspondía probar la existencia del despido intempestivo... lo que no ha sucedido en el proceso?. Por último manifiesta que la litis se traba por el supuesto de operarse el despido intempestivo al resolverse el visto bueno a los ciento diez días por parte del inspector del Trabajo y no en el término que la ley le concede y 'sin embargo, en la sentencia impugnada nada se dice al respecto?, limitándose a desechar el visto bueno planteado por la demandada por falta de pruebas y en este sentido reconocer el derecho a indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. TERCERO.- Hecha la confrontación de rigor entre la sentencia que se impugna con el escrito contentivo del recurso de casación, autos y más constancias procesales, la Sala considera necesario formular las precisiones siguientes: 1.- En este proceso no constituye materia litigiosa y más bien se dan por admitidos los siguientes hechos: a) Que la demandante prestó sus servicios en la Clínica S. I. S.A. desde el 8 de mayo de 1988 hasta el 6 de noviembre de 2001; b) Que durante todo el tiempo de sus servicios, la accionante trabajó en calidad de Jefa de Contabilidad; c) Que el 8 de noviembre de 2001 se efectivizó la disposición del Inspector del Trabajo del Azuay, Dr. P. P., en lo que tiene relación en la suspensión de las relaciones laborales. 2.- Lo que constituye la cuestión esencial a dilucidarse en esta resolución, se refiere a determinar si el vínculo de carácter laboral que existía entre las partes litigantes terminó por despido intempestivo como lo sostiene la actora o si el visto bueno concedido por el Inspector del Trabajo se ajusta a derecho. 3.- El Art. 619 (622) dice textualmente lo siguiente: ?Suspensión de relaciones laborales. En los casos de visto bueno el inspector podrá disponer, a solicitud del empleador, la suspensión inmediata de las relaciones laborales, siempre que consigne el valor de la remuneración equivalente a un mes, la misma que será entregada al trabajador si el visto bueno fuere negado. En este caso además, el empleador deberá reintegrarle a su trabajo, so pena de incurrir en las sanciones o indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo?. Del texto transcrito se infiere claramente que solo se produce despido intempestivo en el caso de que el visto bueno fuere negado por el Inspector del Trabajo y el empleador no reintegre al trabajador a su puesto de trabajo, mas en el caso sub júdice lo que ocurrió fue que la petición de visto bueno que la resolvió favorablemente el Inspector del Trabajo, no se dio en el término previsto en la ley sino a los ciento diez días, lo que no significa, por sí solo, la existencia de despido intempestivo, pues, además el trámite y la resolución del visto bueno escapa de la voluntad de las partes y está sujeta a la decisión de una tercera persona, en este caso del Inspector del Trabajo del Azuay, Dr. P. P., en quien recayó dicho trámite. En efecto el despido intempestivo se habría configurado si el Inspector del Trabajo negaba la solicitud de visto bueno y la accionada, a su vez, se negaba a reintegrar a la accionante a su lugar de trabajo, supuestos que no concurrieron. 4.- De otro lado, esta Sala deja en claro que las pruebas que aporta la actora en procura de desvirtuar los hechos constitutivos por lo que la demandada planteó la solicitud del visto bueno, no logran su cometido, sobre todo, en lo que tiene relación con las manifiestas irregularidades cometidas en la contabilidad de la Clínica S. I. S.A., correspondientes al año 2000, que estaba bajo su manejo y responsabilidad expresamente detallado en el reglamento interno de la compañía, pues el documento que

obra de fs. 40 del cuaderno de primer nivel, se refiere a un hecho concreto, acaecido en 1996, y nada tiene que ver con la irregularidad referida en este considerando que data del año 2000. Por consiguiente, la resolución del visto bueno se enmarca dentro del correcto orden jurídico. CUARTO.- Por las consideraciones antes anotadas, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta el recurso de casación interpuesto por la demandada y declara sin lugar la demanda. Ofíciese al señor Ministro de Trabajo a fin de que adopte la pertinente decisión administrativa, de considerarlo conveniente, contra el Inspector Provincial del Trabajo del Azuay, por la tardanza en el despacho del expediente de visto bueno al que se refiere este proceso. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

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

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 623.-
Código de Trabajo:
Art. 621.-

Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del país:
Art. 174.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 624.- Trámite de desahucio.- (Sustituido por el Art. 56 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- El desahucio al que se refiere el artículo 184 de este Código, se entenderá cumplido con la entrega de una comunicación escrita al empleador que lo hará la trabajadora o el trabajador, informándole sobre su decisión de dar por terminadas las relaciones laborales. Cuando el aviso del desahucio se realice por medios electrónicos, se deberá precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 624.-

Código de Trabajo:
Art. 184.-

Jurisprudencia:
- 29-V-89 (G.J. S. XV, No. 6, pp. 1471-2)
"Es necesario determinar si la notificación cumplió o no los requisitos legales, a efecto de dar por concluida la relación contractual... el Art. 602 del Cuerpo de Leyes citado, establece la forma como debe procederse al desahucio, ante quien debe presentarse y el plazo en que debe notificarse. En el caso, la notificación no cumple con las formalidades antes indicadas; por consiguiente, la Sala concluye, que la notificación practicada por medio de una persona no autorizada para ello, la torna ineficaz; y, por consiguiente, se desprende que la terminación de la relación laboral se produjo por la voluntad unilateral del empleador; esto es, mediante despido intempestivo".

Fallo de Casación:
- 1-III-2001 (Res. 469-2000, Segunda Sala, R.O. 359, 2-VII-2001)
"QUINTO.- El Art. 621 (624) del Código del Trabajo referente al desahucio, determina la forma en que debe darse, ante quien debe presentarse y el plazo en que debió notificarse; en la especie, analizado con detenimiento el trámite, se observa que se han cumplido con los dos primeros requisitos, pero respecto de la notificación, consta habérsela practicado únicamente a la parte empleadora que lo solicitó, esta omisión, primero, atenta contra el espíritu jurídico del desahucio que procura que en el plazo que decurre desde su notificación el empleador pueda buscar un sustituto o el trabajador consiga otro trabajo, con el propósito de evitar el desempleo; y, segundo, impide que la parte que se considere perjudicada con la petición, pueda oponerse a tal medida. La Sala de Alzada, en su sentencia en forma expresa reconoce que ?No consta en el expediente razón de notificación con el desahucio al trabajador, pero si existe un acta a fs. 142 vta.; en base de dicha acta, el Tribunal de Alzada presume que el trabajador si fue notificado, presunción de hecho no aplicable al caso, pues, consta a fs. 6 del cuaderno de segundo nivel, la certificación otorgada por la Jefe de Inspectores del Trabajo del Azuay, en ella, se determina que en los archivos de esa dependencia del trabajo, no consta la razón de notificación con el aviso de desahucio presentado por ETAPA en contra del señor P. D.."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 625.- **Caso de no haber inspectores del trabajo.-** En los lugares donde no hubiere inspectores provinciales, harán sus veces los jueces de trabajo.
Art. 626.- **Demandas del trabajador por otros conceptos.-** La demanda del trabajador, no le impide deducir demandas individuales por otros conceptos.

Título VII
DE LAS SANCIONES

Art. 627.- **Sanciones previa audiencia del infractor.-** Las sanciones y multas que impongan las autoridades del trabajo deberán constar en acta, en la cual se indicarán los motivos que determinaron la pena. En todo caso, antes de imponerlas, se oirá al infractor.
Art. 628.- Caso de violación de las normas del Código del Trabajo.- Las violaciones de las normas de este Código, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo podrá imponer multas de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos de América, sin perjuicio de lo establecido en artículo 95 del Código de la Niñez y Adolescencia.

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

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

Nota:
El Art. 7 del Mandato Constituyente No. 8 (R.O. 330-S, 6-V-2008), dispone que a falta de sanción especial, por violaciones a las normas del Mandato o del Código de Trabajo, las multas que impondrá el Director Regional del Trabajo serán de un mínimo de tres hasta un máximo de veinte sueldos básicos unificados, sin perjuicio de la sanción dispuesta por el Art. 95 del Código de la Niñez y Adolescencia. Las multas que podrán imponer los jueces e inspectores del trabajo serán de hasta tres sueldos básicos unificados.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 628.-

Código de la Niñez y Adolescencia:
Art. 95.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 629.- Multa impuesta por la Dirección Regional del Trabajo.- Cuando la multa haya sido impuesta por la Dirección Regional del Trabajo, el infractor no podrá interponer recurso alguno; mas, si hubiere sido impuesta por otra autoridad, se podrá apelar ante el Director Regional del Trabajo.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 629.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 173

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 630.- Procedimiento coactivo.- (Reformado por el Art. 58 de la Ley s/n, R.O. 483-3S, 20-IV-2015).- Para la recaudación de las multas y de las utilidades a favor de personas trabajadoras y ex trabajadoras señaladas en el artículo 104 de este Código, se empleará el procedimiento coactivo, siguiéndose lo dispuesto al respecto por las normas legales pertinentes.

Para el efecto, se concede al Ministerio de Trabajo y Empleo la jurisdicción coactiva, que la ejercitará conforme a las normas del Código de Procedimiento Civil.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 630.-

Código de Trabajo:
Art. 104.-

Código de Procedimiento Civil:
Art. 941.-

Acuerdo No. 0170

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 631.- **Competencia para imposición de sanciones.-** Tienen competencia para la imposición de multas y sanciones las autoridades del trabajo, dentro de su respectiva jurisdicción y de las funciones que les están encomendadas en este Código.
Art. 632.- **Caso de reincidencia.-** En caso de reincidencia en una misma infracción, la multa será aumentada en un tanto por ciento prudencial, o se impondrá el máximo. Igual regla se observará cuando haya concurrencia de infracciones.
Art. 633.- **Inversión del producto de las multas.-** El producto de las multas será invertido, cuando no estuviere especialmente determinado su destino, en los objetos que las Direcciones Regionales del Trabajo estimen conducentes para el mejoramiento de los

servicios que ellas presten. A este efecto, las autoridades que hayan recaudado las multas, las depositarán en la cuenta- multas que mantiene el Ministerio de Trabajo y Empleo, bajo pena de destitución.

Título VIII
DEL DESISTIMIENTO, DEL ABANDONO Y DE LA PRESCRIPCIÓN

Art. 634.- Término para la declaratoria de abandono.- (Sustituido por el num. 9 de la Disposición Reformatoria Sexta del Código s/n, R.O. 506-S, 22-V-2015).- El término para declarar el abandono de una instancia o recurso, será el previsto en el Código Orgánico General de Procesos.

Nota:
De conformidad con la Disposición Final Segunda del Código Orgánico General por Procesos, se dispone que los períodos de abandono, las copias certificadas, los registros de contratos de inquilinato y la citación, entrarán en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Suplemento del Registro Oficial 506, 22-V-2015.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 634.-

Código Orgánico General de Procesos:
Art. 246.-

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 635.-

Constitución de la República del Ecuador:
Art. 326, num. 2.-

Código Civil:
Art. 2392.-
Art. 2393.-

Jurisprudencia:
- 15-XI-1974 (G.J. S. XII, No. 7, p. 1407)
"Queda en claro que el Art. 581 (635) del Código del Trabajo rige desde el 28 de abril de 1970, fecha de la vigencia de la Ley No. 70-05 que estableció el plazo de tres años para la prescripción de las acciones laborales, plazo que debe computarse desde que fenece la relación laboral. Pero esta norma no atenta ni puede atentar contra los derechos adquiridos según las reglas de prescripción anteriores y que han regido la situación de los trabajadores a lo largo del tiempo como se deja reseñado, pues la ley según el Art. 7 del Código Civil, rige para lo venidero y no tiene efecto retroactivo y esta norma del derecho común, es aplicable al derecho laboral en fuerza del precepto que se contiene en el Art. 6 del Código del Trabajo."

- 30-V-1978 (G.J. S. XIII, No. 3, p. 596)
"Al haberse citado a uno de los obligados solidarios antes de que opere el plazo para la prescripción prevista por el Art. 581 (635) del Código del Trabajo, dicha prescripción extintiva de la acción quedó interrumpida respecto a la empresa demandada, conforme lo dispuesto por los Arts. 583 (637) del Código del Trabajo y 2442, 2443 y 1559 (1532) del Código Civil."

- 21-II-1980 (G.J. S. XIII, No. 8, pp. 1713-4)
"De conformidad con la disposición del literal d) del Art. 31 [49] de la Constitución Política de la República, ... las acciones que deduzca el trabajador para reclamar sus derechos prescriben en el tiempo señalado por la ley contado desde la terminación de la relación laboral, prescripción de acciones provenientes de actos o contratos que según lo establece el Art. 611 (635) del vigente Código del Trabajo ..., prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación laboral. Al respecto, deducida por los demandados la prescripción por haber transcurrido más de tres años contados desde la fecha de separación del trabajador, toca analizar esta excepción que requiere un previo y especial pronunciamiento: 4.1.- La prescripción, el medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el transcurso del tiempo, se interrumpe con la presentación o interposición de la demanda o con cualquiera otro acto en que sea ejercitada la acción que hubiere de ser prescrita. 4.2.- Las partes coinciden en el hecho de que las relaciones laborales de M. T. F. con la Empresa de ..., que se iniciaron el 1o. de abril de 1948 finalizaron el 30 de junio de 1975, fecha desde la que tiene que empezarse a contar el término para efectos de la prescripción, cumpliéndose los tres años determinados por Ley consecuentemente el 30 de junio de 1978. 4.3.- Si bien de autos aparece que su demanda la presenta el trabajador el 10 de enero de 1979, citándose con la misma a los demandados mediante boletas, la última de 17 de enero de 1979, la acción no ha prescrito por haberse interrumpido dicha prescripción con el reclamo administrativo presentado por M. T. F. ante el Director General del Trabajo en Marzo de 1978, notificándose con la misma a G. P. D., puesto que las resoluciones que se dictan por parte de la Dirección General del Trabajo y reclamos que ante ella se presentan constituyen actos jurídico-administrativos con fuerza legal y los que consiguientemente, dentro de un campo de interpretación social del derecho y aplicación de justicia, tienen que considerarse encierran validez legal con el efecto de interrumpir la prescripción y siendo por lo tanto improcedente la excepción subsidiaria de prescripción aducida por los demandados."

- 4-X-85 (G.J. S. XIV, No. 10, p. 2307)

"El Art. 611 (635) del Código del Trabajo, de manera clara y objetiva especifica que las acciones provenientes de los actos y contratos de trabajo prescriben en tres años contados desde la terminación de la relación de trabajo. En el presente caso, el accionante ha probado que trabajó ininterrumpidamente desde el mes de junio de 1948 hasta octubre de 1979, habiendo iniciado su acción en el mes de septiembre de 1980, y practicado la última citación en el mes de diciembre del mismo año, de lo que se deduce que no han transcurrido los tres años para que opere la mencionada prescripción."

- 18-I-1990 (Prontuario 3, p. 334)
"Respecto del despido intempestivo alegado por el accionante, proceden las observaciones siguientes: 1.- En su contestación a la demanda, V. V. señala que el actor en su condición de trabajador suyo cometió irregularidades como la de disponer en su beneficio de materia prima y haber abandonado el trabajo. Sin embargo de que tanto la disposición de beneficio personal y el abandono, son causas legales de terminación de relación de trabajo (Art. 171 [172] del Código del Trabajo), no constan de autos que se hayan propuestos las correspondientes acciones por parte del demandado; 2.- Para que sea susceptible de que se pierda un derecho por prescripción, es lógicamente necesario que ese derecho hubiese existido y para que el derecho a las indemnizaciones por despido se produzcan, forzosamente debió ocurrir el hecho que generó tal derecho. Por manera que al alegar prescripción el demandado, tácitamente admite que ocurrió el despido ilegal generador del derecho de las indemnizaciones reclamadas, que por el transcurso del tiempo se perdió. Mas, en la especie que se juzga, entre la fecha de la terminación de la relación laboral... y la citación con la demanda... no había transcurrido ni un mes, tiempo inferior al que se establece como plazo para la prescripción en el Art. 611 (635) del Código del Trabajo."

- 28-VIII-1990 (Prontuario 3, p. 208)
"Es lamentable el error jurídico cometido por el Tribunal de Alzada en cuanto declara prescripción de acciones incoadas por el demandante; pues la parte demandada no ha alegado prescripción alguna al momento de deducir excepciones, y la declaratoria del Inferior contradice la norma del Art. 2417 (2393) del Código Civil. Más aún, la Primera Sala de la Corte Superior... hace una interpretación errónea del Art. 611 (635) del Código Laboral por cuanto el plazo de prescripción que señala dicha norma debe contarse desde la terminación de la relación laboral..."

Fallos de Casación:
- 4-II-2003 (Res. 340-02, Primera Sala, R.O. 69, 25-IV-2003)
"SEXTO.- Sentadas las puntualizaciones que quedan expuestas, se concluye que si la demanda fue citada como queda acreditado de autos luego de fenecido el lapso legal de 3 años que exige el artículo 632 (635) del Código del Trabajo, es fácil deducir que procede conforme a derecho la excepción perentoria o perpetua de prescripción que oportunamente fue deducida por la parte emplazada. Sobre el asunto, es conveniente expresar que el instituto jurídico de la prescripción sanciona a quien es negligente e inactivo en la defensa de los derechos que asegura tener, contribuyendo así, al fin de la seguridad jurídica que es el basamento de la convivencia civilizada que impide que indefinidamente se encuentren sin solución las eventuales aspiraciones a que las personas crean tener derecho. ..."

- 29-III-2007 (Res. 641-06, Primera Sala, R.O. 345-S, 26-V-2008)

"TERCERO.- El punto principal a resolver en este juicio se contrae a establecer si se suspendió y en consecuencia se interrumpió la prescripción del derecho de la actora a interponer la demanda materia de este juicio. CUARTO.- ... 1.- La actora en su demanda presentada el 13 de abril del 2000 (...), señala que prestó servicios en PETROECUADOR desde Abril de 1984 hasta el 22 de julio de 1993, en que afirma haber sido privada de la libertad hasta el 20 de octubre del mismo año, fecha en la cual el Juez 3ro. de lo Penal de Pichincha ha revocado la orden de prisión preventiva que había sido dictada por el Intendente General de Policía de Pichincha y el 3 de enero de 1995, el indicado Juez dicta auto de sobreseimiento definitivo a favor de la actora, por no haberse probado la existencia del delito, auto que es confirmado el 7 de abril de 1998 por la Primera Sala de la Corte Superior de Quito. 2.- Afirma también la actora que el 17 de agosto de 1993, mientras se encontraba detenida, PETROECUADOR ha solicitado a la Inspección del Trabajo de Pichincha, se tramite visto bueno, fundamentándose en el Art. 171 No. 3 del Código de Trabajo (hoy 172), visto bueno concedido el 7 de octubre de 1993, violando el Art. 21 del Segundo Contrato Colectivo suscrito por PETROECUADOR con sus trabajadores. Este visto bueno fue impugnado oportunamente por la trabajadora. 3.- Si bien es cierto que a fojas 33 a 85 se encuentra el Segundo Contrato Colectivo, ... contrato que es ley para las partes y debe ser cumplido, en su Art. 21 dice: ?Cuando un trabajador protegido por este contrato fuese privado injustamente de su libertad, tendrá derecho a reintegrarse a su trabajo una vez que en su favor se haya dictado sentencia en firme o que haya merecido sobreseimiento definitivo. Durante el lapso en que el trabajador se halle privado de su libertad, PETROECUADOR (Matriz) no tramitará Visto Bueno. En este supuesto, percibirá la totalidad de sus remuneraciones a que hubiese tenido derecho desde la fecha de su injusta privación de la libertad …?, no es menos cierto que el texto del Quinto Contrato Colectivo de Trabajo (...) en la cláusula 46ª, inciso segundo, indica como atribución del Comité Obrero Patronal la de: ?Conocer y resolver respecto de las solicitudes de Visto Bueno que presenten las partes previo a su trámite ante las autoridades respectivas?, lo cual ha sido cumplido por la parte demandada ... que señala: ?… el Comité Obrero Patronal, resuelve por unanimidad recomendar a la Presidencia Ejecutiva, proseguir el trámite de Visto Bueno ante las autoridades respectivas para dar por terminadas las relaciones laborales con la mencionada trabajadora?. Comunicación que da validez y fuerza al visto bueno, por que ha sido el mismo organismo competente y representante de los trabajadores el que recomendó a PETROECUADOR proseguir el trámite de visto bueno, para dar por terminado el nexo laboral que existió entre la empresa empleadora y la actora. 4.- La parte actora señala que el 1 de julio de 1998 solicitó al representante de PETROECUADOR, se le reintegre a su lugar de trabajo, a lo cual se le contestó que no se podía atender favorablemente su pedido, argumentando que la relación laboral terminó con el visto bueno concedido el 7 de octubre de 1993. La parte demandada ha señalado también que PETROECUADOR fue citado con la demanda el 29 de mayo del 2000, según su opinión después de 6 años, 7 meses de la fecha en que finalizó la relación laboral. 5.- De lo anterior se concluye que desde el 7 de octubre de 1993 hasta la fecha en que se citó a la parte demandada: 29 de mayo del 2000 y al Procurador General del Estado: 14 de septiembre de 2000, han trascurrido más de los 3 años contemplados en el Art. 635 del Código del Trabajo, por lo que es aceptable la excepción de prescripción alegada por PETROECUADOR. Por todas estas consideraciones ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se desestima el recurso de casación interpuesto por la actora ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

Art. 636.- Prescripciones especiales.- Prescriben en un mes estas acciones:

a) La de los trabajadores para volver a ocupar el puesto que hayan dejado provisionalmente por causas legales;

b) La de los empleadores para despedir o dar por terminado el contrato con el trabajador; y,

c) La de los empleadores, para exigir del trabajador indemnización por imperfecta o defectuosa ejecución del trabajo ya concluido y entregado.

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 636.-

Resolución de la Corte Suprema de Justicia:
(Registro Oficial 365, 21-VII-1998)

"En ejercicio de la facultad que le confiere el Art. 130 de la Constitución Política del Estado, en armonía con lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley Orgánica de la Función Judicial,

Resuelve:

Que el cómputo del plazo para que opere la prescripción liberatoria de la acción de visto bueno a que tiene derecho el empleador, debe hacerse, por regla general, a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos determinantes de la petición de visto bueno.

En los casos del numeral 3 del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo deberá computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvo conocimiento de los hechos. En estos casos corresponderá al empleador o su representante la prueba de que se enteró de los hechos, con posterioridad a (la) fecha en que ocurrieron.

Téngase esta Resolución por generalmente obligatoria, mientras la Ley no disponga lo contrario.

Publíquese en el Registro Oficial.

Dado en Quito, en la Sala de Sesiones de la Corte Suprema de Justicia, al uno de julio de mil novecientos noventa y ocho."

Jurisprudencia:
- 8-V-90 (G.J. S. XV, No. 8, p. 2339)
"Lo concerniente a la prescripción liberatoria determina la necesidad de tener en cuenta dos elementos que le son consustanciales: El tiempo de la prescripción y la fecha o punto

de partida desde la cual debe contarse el tiempo. El caso de la prescripción de las acciones de los empleadores para dar por terminado el contrato, se encuadra en el literal b) del Art. 612 (636) del Código Laboral y en esta disposición legal no se ha establecido la fecha o momento que debe tenerse en cuenta para el contaje del mes que señala como elemento temporal para que prescriban las acciones allí descritas. Existe pues, un vacío legal que a criterio de la Sala debe llenarse a base de lo dispuesto en la regla 7a, del Art. 18 del Código Civil, norma supletoria del Código del Trabajo aplicable a la especie por mandato del Art. 6 de este último. La Sala estima que en lo atinente a las circunstancias de que el tiempo de la prescripción debe contarse a partir de la fecha en que la infracción fue perpetrada, está contemplada en el Art. 101 del Código Penal."

Fallos de Casación:
- 14-V-97 (Res. 64-96, Segunda Sala, R.O. 110, 17-VII-97)
"CUARTO.- ... D) El literal b) del Art. 612 (636) del Código del Trabajo establece, como una garantía laboral, que prescribe en un mes la acción de los empleadores para dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador y pese a que el citado artículo no contempla el momento o punto de partida para computar el plazo determinado en la disposición legal, la doctrina y la Jurisprudencia ecuatoriana se han pronunciado en el sentido de que ese momento debe ser aquel en el que ocurrió el hecho determinante de la decisión para finalizar la relación laboral y no a partir del conocimiento de la falta del trabajador, pues esto resultaría antijurídico e ilógico, podría prestarse a abusos y conducir a la distorsión de la estabilidad laboral, ya que el espíritu de la norma citada es que toda falta del trabajador, sea cual fuere su naturaleza o gravedad, prescriba por la simple acción del tiempo. Por lo anotado, esta Sala considera que el Tribunal de Alzada, ha realizado un análisis minucioso de la prueba evacuada por las partes, sujetándose a la Ley, sin violarla y menos mal aplicarla o interpretarla. En tal virtud, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, se rechaza el recurso interpuesto por improcedente. ..."

- 6-III-98 (Res. 180-95, Tercera Sala, R.O. 312, 7-V-98)
"5.- En la letra b) del Art. 633 (636) del Código del Trabajo, no se ha establecido la fecha o momento que debe tenerse en cuenta para contar el mes que indica como elemento temporal para la prescripción de las acciones allí descritas. Evidentemente, existe un vacío legal, que debe ser llenado a base de lo dispuesto en la regla séptima del Art. 18 del Código Civil, norma supletoria del Código del Trabajo, según lo dispuesto en el Art. 6 ibídem; y, por ello, ha de estimarse que el tiempo de la prescripción hay que contarlo a partir de la fecha en que la infracción fue perpetrada, por existir disposición análoga en el Art. 101 del Código Penal y porque de otra manera, el empleador podría en cualquier tiempo impedir la operatividad de la prescripción liberatoria en beneficio del trabajador, argumentando que la infracción cometida por éste recién la conoce. ..."

- 22-VI-99 (Res. 16-98, Primera Sala, R.O. 249, 5-VIII-99)
"SEGUNDO.- Revisada la sentencia impugnada por el demandante, esta Sala estima que el recurso carece de fundamento; toda vez que, en la decisión se ha realizado un estudio de las pruebas aportadas por las partes, de acuerdo con lo previsto en el Art. 119 (115) del Código de Procedimiento Civil, sin que el Juez tenga la obligación de expresar en su decisión la valoración de todas las pruebas producidas sino únicamente de las que fueren decisivas para el fallo de la causa. De otra parte, es oportuno patentizar las siguientes reflexiones: a) Que el demandante fue sindicado, llamado a juicio plenario y sentenciado por el Tercer Tribunal de lo Penal de Pichincha con la pena de tres años de reclusión

menor ordinaria, por el delito de peculado a la empresa a la que servía, sentencia que se ejecutorió y se ejecutó; b) De todo lo expresado, se colige sin esfuerzo que la privación de la libertad que sufrió L.G., fue justa y legítima y que fue consecuencia del examen especial formulado a su actuación como empleado; c) Que el actor, luego de cumplida la pena y al haber recuperado su libertad, debió exteriorizar su voluntad de retornar a su sitio de trabajo en el plazo prescrito en el artículo 633 (636) literal a) del Código del Trabajo, (artículo 612, literal a) de la anterior Codificación), sin embargo no lo hizo y más aún, vencido con exceso dicho lapso, ocurrió ante la Autoridad Administrativa de Trabajo pidiendo que cite al empleador para que conteste los cargos que le formuló al efecto, pero omitió igualmente requerirle para que lo reciba como trabajador de la entidad accionada y a manifestar ante tal autoridad la decisión de reintegrarse a su antigua labor. Es obvio que lo dicho constituye una equivocada conducta que significó a la postre el término de la relación laboral, que no puede ser imputada a la parte patronal, como acertadamente lo analiza la Sala de Alzada en su decisión, la misma que comparte este Tribunal. De consiguiente, al no haberse violado ninguna norma y menos que se la hubiere aplicado mal o interpretado erróneamente, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, por improcedente, se desestima el recurso de casación formulado. ..."

- 1-III-2001 (Res. 251-2000, Segunda Sala, R.O. 357, 28-VI-2001)
"CUARTO.- Esta Sala dentro de los límites formulados en la interposición y fundamentación del recurso de casación, observa: a) En cuanto a la alegación de errónea interpretación del artículo 633 (636) del Código del Trabajo, por inexistencia de prescripción de la acción de visto bueno tramitada ante el Inspector del Trabajo, es necesario precisar los siguientes hechos: 1) Si bien es cierto que la acción de visto bueno es un medio de impugnación administrativo, que busca obtener de la autoridad competente la resolución a fin de que se puedan dar por terminadas legalmente las relaciones laborales, por las causas aducidas por el empleador o el trabajador; sin embargo, tal derecho debe ser ejercido dentro de un plazo especial y, con la concurrencia de ciertos requisitos previstos en la ley, caso contrario opera la prescripción, es decir se extingue el derecho de ejercer tal acción; situación que ocurrió en el caso presente, puesto que el hecho por el cual se solicitó el visto bueno del trabajador (falta de probidad o conducta inmoral) fue conocido por el empleador el 29 de mayo de 1997, teniendo desde esa fecha el plazo de 30 días para solicitar el visto bueno ante la Inspectoría del Trabajo, es decir hasta el 28 de junio de 1997, circunstancia que se cumple, pues la solicitud de visto bueno fue presentada el 27 de junio del mencionado año, pero la notificación se la efectuó el 4 de julio de 1997, o sea siete días después del plazo establecido en el Art. 633 (636) del Código del Trabajo, no produciéndose entonces la interrupción de la prescripción, puesto que éste Tribunal concordante con lo determinado tanto en la doctrina, la ley, así como en la jurisprudencia recalca que la sola presentación de la acción no interrumpe la prescripción, pues es indispensable la notificación para que se opere tal interrupción, ello porque si no se ha notificado al accionado, el accionante tiene aún la opción de retirar o reformar su pretensión, deviniendo de ello por lo tanto que para que opere la prescripción en trámite administrativo (Inspectoría del Trabajo) es necesaria la convergencia de la solicitud de visto bueno y la notificación, mientras en la vía judicial tal interrupción se produce con la citación (Art. 101, numeral segundo del Código de Procedimiento Civil), por ello al efectuarse la notificación fuera de los 30 días, esta Sala determina la inexistencia del vicio aducido por el recurrente, confirmando la impugnación del visto bueno por prescripción de la acción como lo ha resuelto el Tribunal de Alzada. ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

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

_____INICIO CONCORDANCIA_____

Concordancia(s):

H-Art. 637.-

Código Civil:
Art. 2418.-

Jurisprudencia:
- 22-X-80 (G.J. S. XIII, No. 10, p. 2184)
"Una vez que no ha transcurrido el tiempo de tres años para que opere la prescripción alegada, según el Art. 611 (635) del Código del Trabajo y que resulta inaplicable el Art. 613 (637) de la misma ley, que en forma incomprensible, dado el contexto del Código y los razonamientos precedentes, se mantiene en su articulado y que invoca el Tribunal de Apelación, para declarar prescrita la acción del demandante por haber transcurrido cinco años desde que las obligaciones se hicieron exigibles y que contradice abiertamente los mandatos constitucionales más arriba transcritos y, en especial, la norma del Art. 611 (635) del Código de la materia, no queda duda que debe desestimarse la defensa de prescripción y entrar al análisis de las exigencias planteadas en el libelo. En síntesis, entre los Arts. 611 (635) y 613 (637) del Código del Trabajo existe insalvable contradicción que compromete los derechos del trabajador, por lo que siendo más favorable para sus intereses la primera de las reglas citadas, ésta debe prevalecer sobre la que invoca el Tribunal de Apelación para fundar su fallo en el punto que se analiza; lo anterior fluye del Art. 7 del Código Laboral."

- 9-I-89 (Prontuario 1, p. 167)
"El Art. 613 (637) del... Código Laboral señala en su parte inicial que `la prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas al Derecho Civil...? Por su parte, los dos primeros incisos del Art. 2442 (2418) del Código Civil dicen: `La prescripción que extingue las acciones ajenas puede interrumpirse, ya natural, ya civilmente. Se interrumpe naturalmente por el hecho de reconocer el deudor la obligación, ya expresa, ya tácitamente?. En el caso que nos ocupa, el Banco... compareció ante el Juez... para consignar a favor del actor H. S. P. la suma de S/. 19.472,79, consecuencia de algunos rubros u obligaciones adeudadas al actor... rubros que se detallan en una liquidación que adjunta y entre los cuales se aprecian algunos de los que son materia de litis en este proceso... La consignación aludida, que implica un reconocimiento de la obligación por el deudor, produjo la interrupción natural de la prescripción extintiva al tenor de lo dispuesto en el citado Art. 2442 (2418) del Código Civil ..."

Fallo de Casación:
- 20-III-2002 (Res. 210-2001, Tercera Sala, R.O. 599, 18-VI-2002)
"SEGUNDO.- El casacionista asevera que se han violado las siguientes normas de derecho, artículos: 95, 250 (244), 592 (595)y 632 (635) del Código del Trabajo; 2442 (2418) del Código Civil. Fundamenta su recurso en las causales uno y cuatro del Art. 3 de la Ley de Casación. El recurrente sostiene que la Sala de apelación ?al haber declarado que la acción se encuentra prescrita le causó ?grave perjuicio económico?. Agrega el recurrente que hay errónea interpretación de los artículos 632 (635) y 634 (637) del Código del Trabajo y 2442 (2418) del Código Civil, la acción no se encontraba prescrita, toda vez que por las disposiciones legales antes invocadas se opera la interrupción de la prescripción. TERCERO.- Realizada la confrontación que corresponde de la sentencia recurrida con el escrito de interposición del recurso de casación que obra en el cuaderno de segunda y última instancia y luego del estudio y análisis del proceso, la Sala formula las siguientes observaciones: a) El motivo central de la controversia a dilucidar en este fallo es determinar si existe o no prescripción de la acción; b) A la audiencia de conciliación y contestación de la demanda constante de fs. 8 y 8 vta., del cuaderno de primer nivel, concurrieron las partes, por lo que, al tenor de lo estipulado en el Art. 118 (114) del Código Adjetivo Civil, cada una de ellas estaba obligada a probar los hechos que alegaron, excepto los que se presumen conforme a la ley; c) La parte demandada, entre otras excepciones, en la respectiva audiencia de conciliación deduce expresamente la de prescripción de la acción; d) Lo que previamente se debe analizar es si efectivamente operó lo dispuesto en el Art. 632 (635) del Código del Trabajo, para hacer efectivo el principio de la economía procesal; e) Según las reglas generales, el que quiere aprovecharse de la prescripción tiene que alegarla expresamente, conforme así lo dispone el Art. 2417 (2393) del Código Civil; y, en el presente caso, así lo hizo la parte demandada; f) De fs. 20 y 21, obra la reliquidación efectuada por la Autoridad Portuaria de Puerto Bolívar en favor del actor, acto que se realizó el 17 de octubre de 1995, por lo que para contar el tiempo transcurrido para la prescripción debe tomarse en cuenta el de la fecha de reliquidación de haberes, esto es, el 17 de octubre de 1995, pues si bien es cierto la relación laboral terminó el 30 de noviembre de 1993 y la última citación a la demandada se efectuó el 13 de noviembre de 1997, la prescripción se interrumpió por la mencionada reliquidación de haberes que hiciera la demandada en favor del actor, el 17 de octubre de 1995; y, g) El texto del Art. 634 (637) del Código del Trabajo precisa y señala que la prescripción de tres años o más se suspende e interrumpe de conformidad con las normas de Derecho Civil, así como el tiempo que debe transcurrir para que toda acción se la declare prescrita. En el caso sub-júdice, por un lado, se ha producido la interrupción de la prescripción, por lo dispuesto en el Art. 2442 (2418) del Código Civil; y, por otro, no han transcurrido los 5 años a los que se refiere la parte final del Art. 634 (637) del Código del Trabajo. CUARTO.- De lo manifestado anteriormente, la Sala encuentra que en el fallo de instancia, existe falta de aplicación de lo dispuesto en los Arts. 632 (635) y 634 (637) del Código del Trabajo, y del Art. 2442 (2418) del Código Civil, conforme lo ha puntualizado el recurrente. Sobre la base de estas consideraciones, esta Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY, acepta el recurso de casación, interpuesto por el actor y casa la sentencia ..."

_____FIN CONCORDANCIA_____

DISPOSICIÓN GENERAL

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

DISPOSICIONES GENERALES
(Agregadas por la Ley s/n R.O. 906-S, 20-XII-2016)

Primera.- En el caso de que los días feriados nacionales y/o locales coincidan en días continuos, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si los días feriados coinciden con los días lunes y martes, los días de descanso obligatorio no se trasladarán; igual regla se aplicará en caso de que los días de feriado coincidan con los días jueves y viernes;

b) Si los días feriados coinciden con los días martes y miércoles, el día de descanso obligatorio del día miércoles pasará al día lunes inmediato anterior al día martes de feriado, y este último día no será objeto de traslado;

c) Si los días feriados coinciden con los días miércoles y jueves, el día de descanso obligatorio del día miércoles se moverá al día viernes inmediato siguiente, y el día jueves de feriado no será objeto de traslado;

d) Si los días feriados coinciden con los días viernes y sábado, el día de descanso obligatorio del día sábado pasará al día jueves anterior al día viernes de feriado; y,

e) Si los días feriados coinciden con los días domingo y lunes, el día de descanso obligatorio del día domingo se trasladará al día martes siguiente al día lunes de feriado.

Segunda.- Durante los días de descanso obligatorio, se deberá garantizar la provisión de servicios públicos básicos de agua potable, energía eléctrica, salud, bomberos, aeropuertos, terminales aéreos, terrestres, marítimos, fluviales y servicios bancarios; en los cuales las máximas autoridades de las instituciones, entidades y organismos del sector público deberán disponer que se cuente con el personal mínimo que permita atender satisfactoriamente las demandas de la colectividad.

Tercera.- En aquellas industrias o labores del sector privado respecto de las cuales, por su naturaleza y condición manifiesta, no puedan interrumpirse las actividades durante los días de descanso obligatorio, se deberá designar otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores, o bien, pagar a sus trabajadores la remuneración que corresponda, con el correspondiente recargo por trabajo extraordinario.

Cuarta.- El Presidente de la República, en ejercicio de sus facultades, mediante decreto ejecutivo expedirá -al menos anualmente- el cronograma de días de descanso obligatorio, incluidos traslados y/o puentes vacacionales.

Quinta.- El Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo tanto para el sector público como para el privado, en días que no son de descanso obligatorio, jornada que podrá ser compensada de conformidad con lo que disponga dicho decreto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

De la Ley 133, Codificación del Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 162 del 29 de septiembre de 1997

PRIMERA.- Las organizaciones laborales constituidas antes de la vigencia de la Ley No. 133 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 del 21 de noviembre de 1991, con un número de trabajadores inferior al mínimo exigido para el efecto en dicha reforma, conservarán su personería jurídica y todos los derechos que le correspondan.

SEGUNDA.- Se respetarán los días de descanso obligatorio pactados en los contratos colectivos de trabajo vigentes a la fecha de publicación de la Ley No. 55 promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 462 del 15 de junio de 1994.

De la Ley 2003-13, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003

TERCERA.- Desde la fecha de aprobación de la Ley 2003-13, Reformatoria del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Trabajo y Empleo, estarán obligados a realizar programas de difusión de los contenidos de la Ley 2003-13 y de programas de capacitación a los funcionarios judiciales encargados de aplicar la misma.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia adoptará las medidas pertinentes para la correcta aplicación de la indicada Ley, en especial para la citación oportuna de las demandas y para que se realicen las adecuaciones necesarias en sus instalaciones para que existan salas de audiencias debidamente equipadas y juzgados funcionales que presten las facilidades necesarias para la ejecución de la ley.

Notas:

- *Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.*

CUARTA.- Para el despacho de los juicios de trabajo que se encuentren acumulados hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-43, Reformatoria del Código del Trabajo, Promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004, se faculta a la Corte Suprema de Justicia para que nombre jueces ocasionales en los distritos judiciales que se requieran. El Consejo Nacional de la Judicatura asignará funcionarios de las oficinas de citaciones de los diferentes distritos judiciales, para que atiendan en forma exclusiva las citaciones de los juicios laborales a partir de la vigencia de la Ley ibídem.

Nota:

Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

QUINTA.- En las jurisdicciones cantonales donde no existan jueces de Trabajo, conocerán las causas en primera instancia los jueces de lo Civil, o si los jueces de Trabajo se hallaren impedidos de intervenir se procederá de conformidad con las reglas de subrogación.

SEXTA.- Las disposiciones contenidas en la Ley 2003-13 "Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales" entrarán en vigencia impostergablemente el 1 de julio del 2004. En una primera fase se

aplicará en los distritos judiciales de Quito, Guayaquil, Cuenca y Portoviejo. Facúltase a la Corte Suprema de Justicia para que determine un programa de aplicación progresiva del procedimiento oral en los restantes distritos judiciales, el que deberá estar establecido en todo el país impostergablemente hasta el 1 de julio del 2006 y del que informará al Congreso Nacional hasta el 1 de noviembre del 2006.

Notas:

- Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

- Por disposición del Art. 120 de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008), la Función Legislativa la ejercerá la Asamblea Nacional, por tanto, sus miembros tendrán la denominación de asambleístas.

SÉPTIMA.- Desde el momento en que entre en vigencia la Ley 2003-13 "Reformatoria del Código del Trabajo mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales", en cada uno de los distritos judiciales, los jueces despacharán únicamente las causas que se sujeten al procedimiento oral y, las anteriores serán despachadas por los jueces ocasionales. Si al entrar en vigencia, existieren demandas laborales que no hayan sido calificadas, éstas se sujetarán al procedimiento oral.

De la Ley 2004-29, Reformatoria a la Ley 2003-13, que establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Registro Oficial No. 260 del 27 de enero del 2004

OCTAVA.- Tanto las causas sometidas a la jurisdicción y competencia de jueces ocasionales como las demandas que se hubieren presentado en el lapso comprendido entre el primer día laborable del 2004 hasta la fecha de vigencia de la Ley 2004-29, se tramitarán en juicio verbal sumario; y, en consecuencia quedarán sin efecto las actuaciones que se hubieren realizado con sujeción a las disposiciones de la Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 del 13 de agosto del 2003, mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, con excepción de la citación al demandado.

De la Ley 2004-43, Reformatoria al Código del Trabajo, promulgada en el Registro Oficial No. 404 del 23 de agosto del 2004

NOVENA.- Los jueces ocasionales designados conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Transitoria, tendrán competencia para disponer medidas precautelatorias para la ejecución de las sentencias dictadas antes del 1 de julio del 2004. Y en caso de sentencias dictadas con posterioridad a esta fecha, las medidas precautelares serán ordenadas por el juez que expidió la sentencia. Los jueces titulares serán competentes para ordenar la práctica de diligencias preparatorias a las que se refiere el artículo 65 del Código de Procedimiento Civil, en relación con asuntos de carácter laboral.

De la Ley 2005-3, Reformatoria a la Ley mediante la cual se establece el procedimiento oral en los juicios laborales, promulgada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 del 4 de julio del 2005

DÉCIMA.- Desde la fecha en que se constituya legalmente la Corte Suprema de Justicia, será su obligación implementar hasta el 1 de julio del 2006, planes de capacitación judicial en todos los distritos judiciales en los que todavía no ha entrado en vigencia el sistema oral en materia laboral.

Nota:

Del Capítulo cuarto, Título IV; y, Capítulo dos, Título IX de la Constitución de la República del Ecuador (R.O. 449, 20-X-2008) se establece que la Corte Nacional de Justicia reemplace a la Corte Suprema de Justicia.

ARTÍCULO FINAL.- Las disposiciones del Código del Trabajo, sus reformas y derogatorias están vigentes desde las respectivas fechas de su publicación en el Registro Oficial.

En adelante cítese la nueva numeración.

Esta Codificación fue elaborada por la Comisión de Legislación y Codificación, de acuerdo con lo dispuesto en el número 2 (6) del Art. 139 (120) de la Constitución Política de la República.

Cumplidos los presupuestos del Art. 160 de la Constitución Política de la República, publíquese en el Registro Oficial.

Quito, 18 de octubre de 2005.

FUENTES DE LA CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Constitución Política de la República, Año 1998.

Ley No. 115, publicada en el Registro Oficial No. 399 de 29 de diciembre de 1982.

Convenio 95 de la OIT, publicado en el Registro Oficial No. 675 de 25 de noviembre de 1954; y, Convenio 116 de la OIT, publicado en el Registro Oficial No. 99 de 22 de enero de 1969.

Convenio 87 de la OIT. Convenios internacionales socio-laborales vigentes, 1919-1993, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Resolución de la Corte Suprema de Justicia de 25 de mayo de 1989, publicada en el Registro Oficial No. 213 de 16 de junio de 1989.

Ley No. 43, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 256 de 18 de agosto de 1989.

Ley No. 133, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 817 de 21 de noviembre de 1991.

Ley de Régimen Administrativo, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 411 de 31 de marzo de 1994.

Codificación del Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 162 de 29 de septiembre de 1997.

Ley General de Seguros, publicada en el Registro Oficial No. 290 de 3 de abril de 1998.

Ley No. 109, publicada en el Registro Oficial No. 368 de 24 de julio de 1998.

Decreto No. 338, publicado en el Registro Oficial No. 77 de 30 de noviembre de 1998.

Ley No. 99-24, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 181 de 30 abril de 1999.

Resolución No. 19 del CONADES, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 351 de 31 de diciembre de 1999.

Ley No. 2000-4, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 34 de 13 de marzo del 2000.

Ley No. 2000-10, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 48 de 31 de marzo del 2000.

Ley No. 2000-16, publicada en el Registro Oficial No. 77 de 15 de mayo del 2000.

Ley No. 2000-18, publicada en el Registro Oficial No. 92 de 6 de junio del 2000.

Decreto Ley No. 2000-1, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 144 de 18 de agosto del 2000.

Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 231 de 26 de diciembre del 2000.

Resolución del Tribunal Constitucional No. 193-2000-TP, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 234 de 29 de diciembre del 2000.

Ley No. 2000-42, publicada en el Suplemento de Registro Oficial No. 359 de 2 de julio del 2001.

Ley No. 2003-10, publicada en el Registro Oficial No. 117 de 3 de julio del 2003.

Ley No. 2003-13, publicada en el Registro Oficial No. 146 de 13 de agosto del 2003.

Resolución del Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social No. C.D. 015, publicada en el Registro Oficial No. 155 de 26 de agosto del 2003.

Ley No. 2004-29, publicada en el Registro Oficial No. 260 de 27 de enero del 2004.

Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, codificada, publicada en el Registro Oficial No. 312 de 13 de abril del 2004.

Convenio 182 de la OIT, publicado en: Registro Oficial No. 113 de 5 de julio del 2000; y, Registro Oficial No. 366 de 29 de junio del 2004.

Convenio 138 de la OIT, publicado en: Registro Oficial No. 113 de 5 de julio del 2000 y Registro Oficial No. 382 de 21 de julio del 2004.

Ley No. 2004-43, publicada en el Registro Oficial No. 404 de 23 de agosto del 2004.

Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, codificada, publicada en el Registro Oficial No. 16 de 12 de mayo del 2005.

Ley No. 2005-3, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 52 de 4 de julio del 2005.

Codificación del Código de Procedimiento Civil, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 58 de 12 de julio del 2005.

CONCORDANCIAS DE LA CODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

No. Anterior	No. Actual
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13
14	14
15	15
16	16
17	17
18	18
19	19
20	20
21	21
22	22
23	23
24	24
25	25
26	26
27	27
28	28
29	29
30	30
31	31
32	32

33	33
34	34
35	35
36	36
37	37
38	38
39	39
40	40
41	41
42	42
43	43
44	44
45	45
46	46
47	47
48	48
49	49
50	50
51	51
52	52
53	53
54	54
55	55
56	56
57	57
58	58
59	59
60	60
61	61
62	62
63	63
64	64
65	65
66	66
67	67
68	68
69	69
70	70
71	71
72	72
73	73
74	74
75	75
76	76
77	77
78	78
79	79
80	80

81	81
82	82
83	83
84	84
85	85
86	86
87	87
88	88
89	89
90	90
91	91
92	92
93	93
94	94
95	95
96	96
97	97
98	98
99	99
100	100
101	101
102	102
103	103
104	104
105	105
106	106
107	107
108	108
109	109
110	110
111	111
112	112
113	113
114	114
115	-
116	-
117	115
118	116
119	117
120	118
121	119
122	120
123	121
124	122
125	123
126	124
127	125
128	126

129	-
130	127
131	128
132	129
133	130
-	**131**
-	**132**
-	**133**
134	134
135	135
136	136
137	137
138	138
139	139
140	140
141	141
142	142
143	143
144	144
145	145
146	146
147	147
148	148
149	149
150	150
151	151
152	152
153	153
154	154
155	155
156	156
157	157
158	158
159	159
160	160
161	161
162	162
163	163
164	164
165	165
166	166
167	167
168	168
169	169
170	170
171	171
172	172
173	173

174	174
175	175
176	176
177	177
178	178
179	179
180	180
181	181
182	182
183	183
184	184
185	185
186	186
187	187
188	188
189	189
190	190
191	191
192	192
193	193
194	194
195	195
196	196
197	197
198	198
199	199
200	200
201	201
202	202
203	203
204	204
205	-
206	-
207	205
208	206
209	207
210	208
211	209
212	-
213	210
214	211
215	212
216	213
217	214
218	215
219	216
220	217
221	-

222	218
223	219
224	220
225	-
226	221
227	-
228	222
229	223
230	224
231	225
232	226
233	227
234	228
235	229
236	230
237	231
238	232
239	233
240	234
241	235
242	236
243	237
244	238
245	239
246	240
247	241
248	242
249	243
250	244
251	245
252	246
253	247
254	248
255	249
256	250
257	251
258	252
259	253
260	254
261	255
262	256
263	257
264	258
265	259
266	260
267	261
268	262
269	263

270	264
271	265
272	266
273	267
274	268
275	269
276	270
277	271
278	272
279	273
280	274
281	275
282	276
283	277
284	278
285	279
286	280
287	281
288	282
289	283
290	284
291	285
292	286
293	287
294	288
295	289
296	290
297	291
298	292
299	293
300	294
301	295
302	296
303	297
304	298
305	299
306	300
307	301
308	302
309	303
310	304
311	305
312	306
313	307
314	308
315	309
316	310
317	311

318	312
319	313
320	314
321	315
322	316
323	317
324	318
325	319
326	320
327	321
328	322
329	323
330	324
331	325
332	326
333	327
334	328
335	329
336	330
337	331
338	332
339	333
340	334
341	335
342	336
343	337
344	338
345	339
346	340
347	341
348	342
349	343
350	344
351	345
352	346
353	347
354	348
355	349
356	350
357	351
358	352
359	353
360	354
361	355
362	356
363	357
364	358
365	359

366	360
367	361
368	362
369	363
370	364
371	365
372	366
373	367
374	368
375	369
376	370
377	371
378	372
379	373
380	374
381	375
382	376
383	377
384	378
385	379
386	380
387	381
388	382
389	383
390	384
391	385
392	386
393	387
394	388
395	389
396	390
397	391
398	392
399	393
400	394
401	395
402	396
403	397
404	398
405	399
406	400
407	401
408	402
409	403
410	404
411	405
412	406
413	407

414	408
415	409
416	410
417	411
418	412
419	413
420	414
421	415
422	416
423	417
424	418
425	419
426	420
427	421
428	422
429	423
430	424
431	425
432	426
433	427
434	428
435	429
436	430
437	431
438	432
439	-
440	433
441	434
442	435
443	436
444	437
445	438
446	439
447	440
448	441
449	442
450	443
451	444
452	445
453	446
454	447
455	448
456	449
457	450
458	451
459	452
460	453
461	454

462	455
463	456
464	457
465	458
466	459
467	460
468	461
469	462
470	463
471	464
472	465
473	466
474	467
475	468
476	469
477	470
478	471
479	472
480	473
481	474
482	475
483	476
484	477
485	478
486	479
487	480
488	481
489	482
490	483
491	484
492	485
493	486
494	487
495	488
496	489
497	490
498	491
499	492
500	493
501	494
502	495
503	496
504	497
505	498
506	499
507	500
508	501
509	502

510	503
511	504
512	505
513	506
514	507
515	508
516	509
517	510
518	511
519	512
520	513
521	514
522	515
523	516
524	517
525	518
526	519
527	520
528	521
529	522
530	523
531	524
532	525
533	526
534	527
535	528
536	529
537	530
538	531
539	532
540	533
541	534
542	535
543	536
544	537
545	538
546	539
547	540
548	541
549	542
550	543
551	544
552	-
553	545
554	-
555	546
556	547
557	548

558	549
559	550
560	551
561	552
562	553
563	554
564	555
565	556
566	557
567	558
568	559
569	560
570	561
571	562
572	563
573	564
574	565
575	566
576	567
577	568
578	569
579	570
580	571
581	572
582	573
583	574
584	575
-	**576**
-	**577**
-	**578**
-	**579**
-	**580**
-	**581**
-	**582**
-	**583**
-	**584**
-	**585**
-	**586**
-	**587**
-	**588**
585	-
586	589
587	590
588	591
589	592
590	593
591	594
592	595

593	596
594	597
595	598
596	599
597	600
598	601
599	602
600	603
601	604
602	605
603	606
604	607
605	608
606	609
607	610
608	611
609	612
610	613
611	614
612	615
613	616
614	617
615	618
616	619
617	620
618	621
619	622
620	623
621	624
622	625
623	-
624	626
625	627
626	628
627	629
628	630
629	631
630	632
631	633
-	**634**
632	635
633	636
634	637
-	**D.G.**
D.T. 1ra.	-
D.T. 2da.	D.T. 1ra.
D.T. 3ra.	D.T. 2da.
-	**D.T. 3ra.**

-	**D.T. 4ta.**
-	**D.T. 5ta.**
-	**D.T. 6ta.**
-	**D.T. 7ma.**
-	**D.T. 8va.**
-	**D.T. 9na.**
-	**D.T. 10ma.**
Art. Final	Art. Final

DISPOSICIONES EN LEYES REFORMATORIAS

LEY No. 2006-28
(R.O. 198, 30-I-2006)

Disposición Transitoria.- Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

LEY No. 2006-39
(R.O. 250, 13-IV-2006)

Disposición Transitoria.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 87 del Código de la Niñez y Adolescencia, el Consejo Nacional de la Niñez y Adolescencia, en coordinación con el Comité Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil - CONEPTI, en el plazo de noventa días contados a partir de la vigencia de la presente Ley, expedirá el Reglamento Especial mencionado en el artículo 138 del Código de Trabajo, en el que se determinarán las formas específicas de trabajo peligroso, nocivo o insalubre para los adolescentes.

FUENTES DE LA PRESENTE EDICIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

1.- Codificación 2005-017 (Suplemento del Registro Oficial 167, 16-XII-2005)

2.- Ley 2006-28 (Registro Oficial 198, 30-I-2006)

3.- Fe de Erratas (Registro Oficial 223, 7-III-2006)

4.- Ley 2006-39 (Registro Oficial 250, 13-IV-2006)

5.- Ley 2006-40 (Registro Oficial 259, 27-IV-2006)

6.- Ley 2006-48 (Suplemento del Registro Oficial 298, 23-VI-2006)

7.- Fe de Erratas (Registro Oficial 340, 23-VIII-2006)

8.- Ley 2006-60 (Suplemento del Registro Oficial 387, 30-X-2006)

9.- Ley 2007-77 (Registro Oficial 75, 2-V-2007)

10.- Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008)

11.- Ley Orgánica Reformatoria 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 (Suplemento del Registro Oficial 528, 13-II-2009)

12.- Ley para el pago mensual del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía por parte del Estado (Suplemento del Registro Oficial 644, 29-VII-2009)

13.- Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones (Suplemento del Registro Oficial 351, 29-XII-2010)

14.- Sentencia 031-10-SCN-CC (Suplemento del Registro Oficial 372, 27-I-2011)

15.- Sentencia 012-11-SCN-CC (Suplemento del Registro Oficial 597, 15-XII-2011)

16.- Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (Segundo Suplemento del Registro Oficial 797, 26-IX-2012)

17.- Código Orgánico Monetario y Financiero (Segundo Suplemento del Registro Oficial 332, 12-IX-2014)

18.- Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (Tercer Suplemento del Registro Oficial 483, 20-IV-2015)

19.- Código Código Orgánico General de Procesos (Suplemento del Registro Oficial 506, 22-V-2015).

20.- Ley Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo Cesantía y Seguro de Desempleo (Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016).

21.- Ley Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (Suplemento del Registro Oficial 906, 20-XII-2016).

22.- Ley Orgánica Reformatoria a las Leyes que Rigen al Sector Público (Suplemento del Registro Oficial 1008, 19-V-2017).

23.- Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (Suplemento del Registro Oficial 106-S, 9-XI-2017).

24.- Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Suplemento del Registro Oficial 175, 05-II-2018).

25.- Sentencia 002-18-SIN-CC (Edición Constitucional del Registro Oficial 40, 06-IV-2018).

26.- Ley Orgánica para el Fomento Productivo Atracción de Inversiones Generación de Empleo y Estabilidad y Equilibrio Fiscal (Suplemento del Registro Oficial 309, 21-VIII-2018).

27.- Ley Orgánica Reformatoria al Código Orgánico General de Procesos (Suplemento del Registro Oficial 517, 26-VI-2019).

28.- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 (Suplemento del Registro Oficial 229, 22-VI-2020).

29.- Sentencia 36-19-IN/21 (Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-XI-2021).

30.- Resolución 03-2022 (Segundo Suplemento del Registro Oficial 44, 18-IV-2022).