

### CONTENIDO:

- I. DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
- II. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS
- III. DE LAS REMUNERACIONES
- IV. DE LAS UTILIDADES
- V. DEL FONDO DE RESERVA
- VI. DE LA JUBILACIÓN PATRONAL
- VII. DE LAS DEDUCCIONES
- VIII. DE LAS MULTAS
- IX. DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR
- X. NORMATIVA PARA LA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL
- XI. EL ACOSO LABORAL
- XII. DE LA JORNADA DE TRABAJO
- XIII. DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES
- XIV. DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
- XV. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
- XVI. DE LA PRESTACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y DE LA PRESTACION DE SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS
- XVII. DE LAS PASANTÍAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO
- XVIII. MODELOS DE CONTRATOS

# I. DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

**1.1 Definición.-** El Art. 8 del Código del Trabajo, define al contrato individual de trabajo como 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.

**1.2 Formalidades del contrato individual del trabajo.-** Los contratos individuales de trabajo se deben celebrar por escrito, tal como lo establece el artículo 19 del Código del Trabajo, sin que esto signifique el desconocimiento del contrato expreso verbal contemplado en el literal "a" del Art. 11 del mismo cuerpo legal.

La importancia de celebrar los contratos por escrito, radica en el hecho de que éstos van a servir de prueba para que las partes hagan valer sus derechos, en el evento de un conflicto laboral. Al respecto, cabe anotar el contenido del Art. 40 del Código del Trabajo que dice: "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 si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato sólo podrá ser alegado por el trabajador."

## II. CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

**2.1 Clasificación.-** El Art. 11 del Código del Trabajo, establece la clasificación de los contratos de trabajo de la siguiente manera:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, 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.

Por su importancia y aplicación, revisaremos los siguientes.

**2.2 Contrato tipo.-** 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 la ley.

**- Período de prueba.-** En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, las partes pueden señalar un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba es de hasta quince días.

No pueden 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.

Así mismo, el empleador no puede 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 inician sus operaciones en el país, o los existentes que amplían o diversifican su industria, actividad o negocio, no se deben sujetar 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 aplica 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 puede dar lugar a las sanciones previstas en la ley, 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 (Art. 15 CT).

**2.3 Contrato de trabajo eventual.-** Tal como lo determina el Art. 17 del Código del Trabajo: “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.”

El incremento del 35% a la remuneración no se aplica a los contratos eventuales celebrados para reemplazar al trabajador o trabajadora que tome licencia o permiso para cuidar a sus hijos tal como lo determina el artículo innumerado agregado después del Art. 152 del Código de Trabajo.

El Código de la Producción, entre las reformas realizadas al Código del Trabajo, en el inciso segundo del Art. 17, como podemos ver luego de la palabra “continuos” agrego la palabra “discontinuos, lo que de hecho a generado una serie de dudas sobre su aplicación, por lo cual el Ministerio de Relaciones Laborales ha emitido el Reglamento del Contrato Eventual Discontinuo, mismo que ha sido publicado en el Registro Oficial No. 84 de 4 de abril del 2013.

Entre los aspectos importantes del Reglamento, debemos anotar:

- **Jornada ordinaria de trabajo:** En los contratos eventuales continuos o discontinuos, la jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 40 horas semanales.

- **Suscripción del contrato eventual discontinuo:** En el Art. 2 del Reglamento, se establece que el contrato eventual discontinuo se debe suscribir por escrito y una sola vez con la misma o el mismo trabajador, en cuyo caso dicho contrato no puede tener una duración mayor de ciento ochenta días discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta días, independiente de que se contrate por períodos menores a 180 días y sin que sea necesario especificar futuras contrataciones, las cuales podrán realizarse sin necesidad de suscribir un nuevo contrato.

- **Remuneración y pagos de beneficios legales:** En el contrato eventual discontinuo, la remuneración básica tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. En cada pago se debe cancelar los proporcionales de las decimotercera y decimocuarta remuneraciones, así como el proporcional de vacaciones y cualquier beneficio adicional al que tenga derecho la o el trabajador. Para el pago de horas suplementarias, extraordinarias y demás beneficios legales, el cálculo se lo hará de conformidad con la ley y sobre el presupuesto de 240 horas al mes.

El pago de la remuneración del contrato eventual discontinuo se lo debe realizar a la finalización de cada trabajo o período determinado, según acuerdo de las partes, sin que este exceda para efectos del pago, de un mes.

Los valores pagados por concepto de remuneración y beneficios legales deben constar obligatoriamente de manera pormenorizada en el respectivo rol de pagos, el mismo que se firmará en cada pago de haberes. El rol de pago del contrato eventual discontinuo, contendrá las firmas del empleador y del trabajador, y servirá para acreditar los pagos previamente realizados para la suscripción del acta de finiquito, cuando se termine la vigencia del contrato.

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 por maternidad o paternidad previstos en la ley, 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.

- **Terminación del contrato:** Los contratos eventuales discontinuos terminan sin necesidad de notificación con el desahucio, bajo los siguientes presupuestos:

- a) Al finalizar el año calendario contado desde la fecha de suscripción del contrato, o,
- b) Cuando se hayan cumplido los 180 días de trabajo dentro del período de un año, desde la suscripción del contrato.

Una vez que se termine la relación laboral del contrato eventual discontinuo, el empleador debe suscribir y legalizar el acta de finiquito, así como también debe justificar los pagos realizados con anterioridad, con la presentación de los roles de pagos suscritos con el trabajador.

- **Períodos Anuales Consecutivos:** Los contratos de trabajo eventual discontinuo no generan estabilidad, sin embargo si el trabajador fuere contratado bajo estas modalidades en más de dos períodos anuales consecutivos, indiferentemente del tiempo que efectivamente prestó sus servicios en cada uno de ellos, el contrato se entenderá de temporada.

- **Continuidad:** Si una relación laboral originada en un contrato eventual discontinuo se

mantuviere bajo otras figuras contractuales hasta completar un año, o simplemente excediere el tiempo máximo de ciento ochenta días calendario que dispone la Ley, el contrato, para todos los efectos, se entenderá como a plazo indefinido.

- **Afiliación:** La afiliación y pago de aportaciones en el contrato eventual discontinuo, se acogerá al mecanismo definido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social -IESS- para el contrato de jornada parcial permanente.

Por la naturaleza no permanente del contrato de trabajo eventual sea continuo o discontinuo, el número de trabajadores contratados bajo esta modalidad, no se considerará para el cálculo del número de trabajadores con discapacidad, mismo que se lo hará de acuerdo al número de trabajadores permanentes.

**2.4 Contrato de trabajo ocasional.-** Son aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no vinculadas con la actividad habitual del empleador. Su período de duración no puede exceder de treinta días en un año y por supuesto los trabajadores contratados ocasionalmente son sujetos de protección del Seguro General Obligatorio. (Art. 17 CT.)

En lo referente a la remuneración y al igual que el contrato eventual, el contrato ocasional tiene un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

**2.5 Contratos de Temporada.-** Son contratos de temporada aquellos que en razón de la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o 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 ésta, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requiera. Se configura el despido intempestivo si no lo fueren. (Art. 17 CT.)

**2.6 Contrato 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. (Art. 16 CT.)

**2.7 Del contrato por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio.-**

- **Ámbito y condiciones de aplicación.-** Dentro de las reformas implementadas en la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, se estableció un nuevo tipo de contrato denominado por obra o servicios determinados dentro del giro del negocio.

Mediante Acuerdo No. MDT 0242-2015, el Ministerio de Trabajo emitió las Normas que Regulan el Contrato por Obra o Servicio determinado dentro del Giro del Negocio, tendientes a regular el ámbito y condiciones particulares del mismo, estableciéndose que rige para los trabajadores y empleadores en ejecución de **obras de construcción dentro del giro del negocio y ejecución de obras y/o prestación de servicios dentro de proyectos para el Estado ecuatoriano.**

Mediante un nuevo Acuerdo Ministerial se amplió el ámbito de aplicación para los programas y **proyectos de servicio a grupos de atención prioritaria o que requieran servicios de protección especial ante situaciones de vulneración de derechos en las áreas de desarrollo infantil integral, servicios de atención a personas adultas mayores, servicios de atención a personas con discapacidad y servicios de protección especial que desarrolla el Ministerio de Inclusión Económica y Social a través de sus cooperantes.** (Reforma, Acuerdo No. MDT-2016-002, R.O.S-672. 19-I-2016)

Además de las actividades descritas en el inciso anterior, mediante un tercer Acuerdo Ministerial se estableció que durante el año 2016 y 2017 y en número no superior al 20% del total de trabajadores estables de cada empresa, se podrá utilizar la modalidad de contrato por ejecución de obra o prestación de servicio dentro del giro del negocio para la contratación de trabajadores dedicados exclusivamente a actividades de **producción** que tengan como fin atender un incremento excepcional de la demanda de bienes que son producidos por empresas **manufactureras** para la fabricación y producción de sus bienes. La verificación de la correcta aplicación de este contrato será controlada por las autoridades competentes de trabajo. (Acuerdo MDT-2016-0018, Suplemento del Registro Oficial 686, 10-II-2016).

Finalmente, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0271, se estableció: "De igual manera este contrato es aplicable para aquellos trabajadores/as que realicen actividades de servicios complementarios, entendiéndose como actividades complementarias las de vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria". (Acuerdo MDT-2016-0271, Registro oficial No. 925, de 18 de enero de 2017).

Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0066, R.O. No. 13 – 13 – VI – 2017, se reformo el Acuerdo MDT-2015-242, mediante el cual se estableció que durante los años 2017, 2018 y 2019 en número no superior al 20% del total de trabajadores estables de cada empresa, se podrá utilizar la modalidad de contrato por ejecución de obra o prestación de servicio dentro del giro del negocio para la contratación de trabajadores dedicados exclusivamente a actividades de producción, que tengan como fin atender un incremento excepcional de la demanda de bienes que son producidos por empresas manufactureras para la fabricación y producción de sus bienes.

Se exceptúa del porcentaje señalado a las contrataciones que realicen las empresas públicas o privadas para las actividades relacionadas con el cambio de la matriz productiva.

- **Duración del contrato.**- El período de duración de los contratos por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio depende del tiempo que dure la ejecución de la obra o el proyecto estratégico. En la primera contratación de la persona trabajadora se puede fijar un período de prueba, a partir del segundo llamado no cabe fijar un nuevo periodo de prueba.

- **Estabilidad laboral.**- Para la ejecución de nuevas obras o servicios, el empleador tiene 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.

El empleador, en los llamamientos posteriores a los que se hace referencia en el inciso anterior, se encuentra facultado a establecer nuevas condiciones contractuales y salariales, según la naturaleza del nuevo proyecto o la actividad a ejecutar, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a los salarios mínimos legales, básicos o sectoriales, según corresponda.

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.

Como podemos ver se establece una nueva forma de estabilidad a favor de este trabajador, quien de no ser 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 tendría derecho a percibir las indemnizaciones previstas en la ley.

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

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

**- Remuneración y beneficios adicionales.-** La remuneración mínima que perciba el trabajador bajo esta modalidad contractual no puede ser menor a los salarios mínimos legales - básico o sectoriales- establecidos conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.

La remuneración se debe cancelar de forma semanal, quincenal o mensual conforme a lo acordado entre las partes y se deberá firmar el respectivo rol de pagos, en el cual se detallarán los valores recibidos por el trabajador.

Así mismo, el empleador, de manera quincenal o mensual y previo acuerdo entre las partes, puede cancelar la parte proporcional de los beneficios correspondientes a décimo tercera y cuarta remuneraciones, vacaciones y bonificación por desahucio proporcional al tiempo trabajado, los cuales deben detallarse expresamente en el rol de pagos de manera obligatoria. Los roles de pagos sirven para acreditar los rubros cancelados previamente y como respaldo para la suscripción del acta de finiquito una vez que termine la relación laboral o concluya el tiempo de la obra o servicio.

El empleador, en los llamamientos posteriores, se encuentra facultado a establecer nuevas condiciones contractuales y salariales, según la naturaleza del nuevo proyecto o la actividad a ejecutar, sin que en ningún caso puedan ser inferiores a los salarios mínimos legales, básicos o sectoriales, según corresponda.

Los empleadores deben cumplir, de manera oportuna, con el pago de las remuneraciones y sus obligaciones para con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, conforme la ley que regula la materia.

**- Terminación de la relación laboral.-** El contrato por obra dentro del giro del negocio, termina una vez concluida su duración, sin perjuicio de que termine por cualquiera otra de las formas contempladas en el artículo 169 del Código del Trabajo.

Al terminar la relación laboral el empleador debe elaborar el acta de finiquito y liquidar los haberes a los que tenga derecho el trabajador y que se encontraren pendientes de pago.

El empleador esta obligado a pagar la bonificación por desahucio por el tiempo efectivo de trabajo realizado de forma proporcional, sin perjuicio de cualquier otro valor al que tenga derecho el trabajador. Esta disposición referente a la proporcionalidad del desahucio contradice lo establecido en el Art. 185 del Código del trabajo, que establece que 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, generando desigualdad entre trabajadores.

## 2.8 Del contrato de trabajo juvenil.-

- **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 indistintamente que la fecha de finalización del contrato sea posterior a la fecha en la que la persona contratada cumpla 27 años, 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.

A efectos de acogerse a este beneficio, se considerará primer empleo, el de los y las jóvenes que no hayan tenido más de seis meses continuos en relación de dependencia a jornada completa.

- **Del número mínimo de trabajadores jóvenes vinculados laboralmente en cada empresa.-** Las empresas con más de cincuenta trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles entre 18 y 26 años en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal (Art. 34.1)..

Las empresas con menos de cincuenta trabajadores no estarán sujetas al control respecto de un porcentaje mínimo de empleo juvenil.

El Incumplimiento de este porcentaje será sancionado con la multa señalada en el Art. 628 del Código de Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada trabajador joven que falte para llegar al número a la que está obligada cada empresa.

- **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.34.2)

- **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 pague 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.(Art.34.3)

En caso de desvinculación del trabajador joven antes de cumplirse los doce meses de trabajo, el empleador deberá devolver en el plazo de treinta días el monto subvencionado por el Estado, salvo que dicha desvinculación se haya producido por desahucio presentado por el trabajador, por muerte o visto bueno en contra de trabajador.

**- Verificación y Control.-** Los contratos de trabajo de empleo juvenil deben celebrarse por escrito y en cualquiera de la clase de contratos señalados en el artículo 19 del Código de Trabajo; 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, deben cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo.(Art.34.4)

**2.9 Contrato de trabajo por jornada parcial permanente.-** Esta forma de contratación la encontramos establecida en el inciso segundo del Art. 82 del Código del Trabajo, mismo que se aplica para aquellas actividades, en que por su naturaleza o características especiales, no sea necesario que un trabajador labore la jornada diaria ordinaria completa de ocho horas diarias y cuarenta a la semana, a esta modalidad también la conocemos como sistema horas-mes.

**- Remuneración y beneficios adicionales.-** En este tipo de contratos por tratarse de labores estables y continuas la remuneración se pagará semanal o mensualmente, tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los salarios básicos del trabajador en general o sectoriales.

Los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, se deben pagar íntegramente. El pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades, debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

**- Jornadas de trabajo.-** El número de jornadas de trabajo pueden ser inferiores a las cinco y a su vez cada una de ellas pueden tener una duración inferior a las ocho horas diarias, como por ejemplo siete, cinco, cuatro, dos, etc.

**- Plazo de duración.-** Por la naturaleza del contrato, el plazo o duración será de carácter indefinido.

**- Afiliación al IESS:** Los trabajadores contratados a tiempo parcial permanente son sujetos del Seguro General Obligatorio, la aportación al IESS del trabajador a tiempo parcial que no sea al mismo tiempo trabajador a tiempo completo bajo otro empleador, se dará de la siguiente manera:

El 4.41% de aportación para financiar las presentaciones de salud por enfermedad y maternidad, se realizarán al menos, sobre el salario básico unificado mínimo según la categoría ocupacional a la que corresponda el trabajador. En el año 2017 esta aportación en ningún caso será inferior a dieciséis coma cincuenta y tres (16,53) dólares, que es el 4,41% de trescientos setenta y cinco dólares.

La aportación para las prestaciones de subsidio por enfermedad y maternidad (1,30%) y las que correspondan a los seguros de invalidez, vejez y muerte que incluye auxilio de funerales, riesgos de trabajo, cesantía, seguro social campesino y gastos de administración, se realizarán sobre el salario real del trabajador.

**2.10 Contrato a tiempo parcial.-** La Ley 90, creó como modalidad de trabajo la contratación por tiempo parcial, mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas completas y parciales. Estas jornadas se consideran ordinarias para los efectos de esta Ley y de las normas supletorias que a ellas se aplican.

Este tipo de contrato si bien es parecido en el nombre, es distinto al contemplado en el Art. 82 del Código del Trabajo analizado anteriormente.

Entre las principales características de esta modalidad de contratación podemos decir:

- a) El contrato debe realizarse por escrito ante el Juez de Trabajo, bajo la denominación de "Contrato a Tiempo Parcial " ;
- b) La remuneración se la estipula libremente, la que a su vez, no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario básico del trabajador en general o sectorial;
- c) El trabajador tiene derecho además a percibir la parte proporcional de la semana integral;
- d) En esta modalidad de contratación, además de la jornada ordinaria de ocho horas, permite laborar hasta un máximo de cuatro horas suplementarias las mismas que se pagarán con el 50% de recargo;
- e) Solo pueden someterse a esta modalidad las personas que no se encuentran laborando bajo el régimen ordinario de cuarenta horas semanales;
- f) Los trabajadores pueden celebrar más de un contrato a tiempo parcial, con distintos empleadores;
- g) Esta modalidad de contratación carece de estabilidad laboral;
- h) Si la duración del contrato es indefinido, indistintamente el empleador como el trabajador pueden dar por terminada la relación laboral mediante el desahucio;
- i) Se prohíbe ésta modalidad de contratación con menores de 15 años. (Ley 90, Suplemento del R.O. 493 de 03-08-90)

**2.11 Contratación de personas con discapacidad.-** Tal como lo determina el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

**- Inclusión laboral:** La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El empleador que incumpla con esta obligación puede ser sujeto de una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo.

El porcentaje de inclusión laboral debe ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se toma en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigna a una persona con discapacidad debe ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deben contar con los accesos adecuados.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluye todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

**- Trabajadores Sustitutos:** Se consideran trabajadores sustitutos las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no puede trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

También se consideran como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no pueden contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

**- Dedución por inclusión laboral:** La Ley Orgánica de Discapacidades en el Art. 49 determina que las o los empleadores pueden deducir el ciento cincuenta por ciento (150%)

adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

**- Estabilidad laboral:** Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

Es importante anotar que en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, debe ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente tal como lo determina Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

**- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación:** Las personas con discapacidad tienen derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con el Art. 52 de la Ley.

Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso por maternidad se amplía por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tienen derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

**- Seguridad social:** La seguridad social es un derecho irrenunciable, y es deber y responsabilidad primordial del Estado garantizar y hacer efectivo su pleno ejercicio con respecto de las personas con discapacidad que requieran atención permanente y a las personas y las familias que cuiden de ellas.

**- Afiliación voluntaria al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social:** El Estado garantiza la accesibilidad de las personas con discapacidad a la afiliación voluntaria, con los

mismos servicios y beneficios que la afiliación voluntaria general. Sin requerimiento del examen médico.

**- Pensión por discapacidad permanente total o permanente absoluta:** Las y los afiliados a quienes les sobrevenga una discapacidad permanente total o permanente absoluta tienen derecho a la pensión por discapacidad sin requisito mínimo de aportaciones previas tal como lo determina el Art. 84 de la Ley.

Para el cálculo de la pensión se aplican los mínimos, máximos y ajustes periódicos que efectúe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación por invalidez.

**- Jubilación especial por vejez:** Las personas con discapacidad afiliadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social que acrediten trescientas (300) aportaciones, sin límite de edad, tienen derecho a una pensión que será igual al sesenta y ocho punto setenta y cinco por ciento (68.75%) del promedio de los cinco (5) años de mejor remuneración básica unificada de aportación en concordancia con la determinación de mínimos, máximos y ajustes periódicos que efectúe el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. En los casos de personas con discapacidad intelectual tienen derecho a la pensión jubilar cuando acrediten doscientas cuarenta (240) aportaciones.

Las y los servidoras o servidores con discapacidad de las entidades y organismos públicos, que se acojan a los beneficios de la jubilación, tienen derecho a recibir por parte de su empleador, por una sola vez, cinco salarios básicos unificados del trabajador privado por cada año de servicio en una misma empresa, contados a partir del quinto año y hasta un monto máximo de ciento cincuenta salarios básicos unificados del trabajador privado en total.

La persona con discapacidad jubilada que reingresa a laborar bajo relación de dependencia tiene derecho a una mejora en su pensión de jubilación, una vez que cese en su nuevo empleo y haya realizado como mínimo doce (12) aportaciones.

**- Crédito preferente:** Las entidades públicas crediticias están en la obligación de mantener una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, debe otorgar créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exige como requisito que las aportaciones sean continuas.

**2.11.1 De los trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad.**-Mediante Acuerdo No. MDT-2017-0108, publicado en el Registro Oficial No. 82 de 19 de septiembre de 2017, se expidió el REGLAMENTO PARA GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, A TRAVÉS DEL REGISTRO Y CONTROL DE TRABAJADORES SUSTITUTOS, TRABAJADORES SUSTITUTOS POR SOLIDARIDAD HUMANA Y PERSONAS QUE TENGAN A SU CARGO LA MANUTENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD y cuyo objeto es regular y establecer los procedimientos a aplicarse para el registro y control de trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana y personas que tienen a cargo la manutención de personas con discapacidad, en el en el Sistema

Único de Trabajo SUT y Sistema Informático Integrado de Talento Humano - SIITH del Ministerio de Trabajo.

El ámbito de aplicación obligatoria de estas disposiciones es para las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras y aquellas determinadas en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador.

**De los trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana.-** Se considera como trabajadores sustitutos a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa; de igual manera se consideran como trabajadores sustitutos directos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales, los mismos que pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral.

Este beneficio no puede trasladarse a más de una (1) persona, por cada persona con discapacidad severa, conforme lo determina el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Se considera como trabajador sustituto por solidaridad humana a aquellas personas que sin tener parentesco de consanguinidad o afinidad, pueden ser incluidas laboralmente en sustitución de una persona con discapacidad severa, que no cuente con referente familiar y que por su condición este impedida de hacerlo; en estos casos el sustituto por solidaridad será el responsable de la manutención y gastos relacionados con los bienes descritos en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Discapacidades; y, servicios de primera necesidad para uso y consumo de la persona con discapacidad severa.

La persona acreditada y certificada como sustituto por solidaridad humana es responsable del cuidado de una persona con discapacidad, pudiendo ser pariente de la persona sustituida o por la contratación de servicios relacionada con las necesidades de la vida diaria de cuidados y atención.

Sin embargo, este beneficio no puede trasladarse a más de una persona, por cada persona con discapacidad severa.

**De las personas que tienen a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.-** Se considera como persona que tiene a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, a aquella que pudiendo tener o no parentesco, es responsable del cuidado y sustento de una persona con discapacidad; sin embargo, esta condición no puede ser establecida a más de una persona, por cada persona con discapacidad de 30% o más debidamente justificada.

**De la obligación de informar.-** Será responsabilidad de la o el trabajador privado y de las o los servidores públicos de manera obligatoria, el informar al empleador en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado, si fueren declarados trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o tuvieran a su cargo la manutención de una persona con discapacidad, con 30% o más de discapacidad, debidamente certificada.

**De la obligación de registro en el Sistema SUT.-** Es responsabilidad del empleador para el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado, el

llevar un registro actualizado de los trabajadores sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o quienes tuvieren a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.

Dicha información debe ser registrada en el Sistema Único de Trabajo SUT en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado.

**Del procedimiento para el registro de trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana.-** Las personas debidamente acreditadas y certificadas como trabajadores sustitutos y trabajadores sustitutos por solidaridad humana, deben presentar, ante el empleador para el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado, los siguientes documentos:

1. Certificado de Discapacidad correspondiente otorgado por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional;
2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS;
3. Cédula de la persona con discapacidad;
4. Cédula y papeleta de votación del trabajador sustituto o trabajador sustituto por solidaridad humana; y,
5. Certificación emitida por el MIES, a favor del trabajador sustituto o trabajador sustituto por solidaridad.

Una vez receptada y verificada la documentación debe ser registrada en la forma prevista en el Reglamento.

**Requisitos que justifican la manutención de una persona con discapacidad.-** A fin de ser considerada como una persona que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad (que no sea severa), el trabajador debe acreditar ante el empleador, los siguientes documentos:

1. Certificado de Discapacidad correspondiente otorgado por el CONADIS o la Autoridad Sanitaria Nacional;
2. Carné de Discapacidad emitido por el CONADIS;
3. Cédula de la persona con discapacidad;
4. Cédula y papeleta de votación del trabajador o servidor público que tenga a su cargo la manutención de una persona con discapacidad; y,
5. Declaración Juramentada celebrada ante un notario público en la cual declare que tiene a su cargo la manutención y la responsabilidad de otorgar los servicios de primera necesidad para uso y consumo de una persona con discapacidad (que no sea severa).

**Registro y verificación .-**El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios mantendrá un registro de los empleadores, que cuenten con trabajadores

sustitutos, trabajadores sustitutos por solidaridad humana o personas que tengan a su cargo la manutención de personas con discapacidad debidamente registrados.

La verificación del cumplimiento de esta obligación por la Dirección a cargo se lo realizará mediante dos mecanismos:

- a) Verificación electrónica; y,
- b) La inspección integral y focalizada de campo.

La **verificación electrónica** a las empresas privadas, se las realizará mediante la utilización de medios electrónicos, cuya matriz de verificación se basa en la información consignada en el Sistema Único de trabajadores SUT.

La **Inspección integral y focalizada de campo** son procesos que se realizan mediante una visita física a las instalaciones del empleador. Estas pueden realizarse aun cuando no estuvieren dentro de la planificación establecida por la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios.

**De las sanciones.-** La falta de registro en el Sistema Único de Trabajo SUT en el caso de las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras del sector privado será sancionada con una multa de doscientos dólares de los Estados Unidos de América, que se puede imponer por cada trabajador sobre el cual se haya incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general vigente para año.

**2.12 El teletrabajo en el sector privado.-** Es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control.

**Formas.-** El teletrabajo podrá prestarse de las siguientes formas:

1. **Permanente:** Se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a puede asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.
2. **Parcial:** Se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

**Contrato de teletrabajo.-** El contrato de teletrabajo debe celebrarse por escrito y contener, a más de los requisitos establecidos en el Código del Trabajo, los siguientes:

- a) La descripción clara de las labores a realizarse, condiciones de ejecución, remuneración y otros beneficios e información relevante relacionada a esta forma de trabajo;
- b) Identificación de los instrumentos que utilizará el empleador para la supervisión y control del trabajo;
- c) Identificación de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador/a y determinación de la parte responsable de la provisión, instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo;



- d) La unidad organizacional o departamento al cual pertenece el teletrabajador/a -de ser el caso- así como el señalamiento del nombre y cargo de su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales;
- e) En el caso de los teletrabajadores/as parciales, los días en los que se ejecutará el trabajo a través de esta forma o la forma de determinarlos;
- f) Modalidades de entrega de informes de trabajo; y,
- g) Demás particularidades del teletrabajo dependiendo de la labor que se trate.

**Naturaleza.-** La aplicación de esta forma de prestación de servicios es voluntaria, y para su implementación deberá existir el acuerdo entre las partes, el cual debe constar por escrito en el contrato que se suscriba para este efecto. El teletrabajo puede acordarse como parte de la descripción inicial de la modalidad de trabajo o puede incorporarse posteriormente.

**Reversibilidad.-** Cuando un trabajador/a hubiese pasado a ser teletrabajador/a, puede volver a prestar sus servicios en la forma y lugar en que se acordó inicialmente, por acuerdo de las partes o a pedido de una de ellas, en este caso, salvo disposición contractual en contrario, al menos se debe respetar 90 días del compromiso de teletrabajo, y la comunicación de reversión de la forma de prestar los servicios debe ser notificada en un plazo de al menos 15 días de anticipación a la otra parte.

**Causales de reversibilidad del teletrabajo.-** En casos de falta de acuerdo entre las partes, o por fuera de los términos señalados anteriormente, se puede exigir la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo ante la autoridad del trabajo, por las siguientes causas:

- a) Imposibilidad comprobada para que el trabajador/a pueda continuar realizando sus labores mediante teletrabajo;
- b) Desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos por parte del teletrabajador/a;
- c) Uso inadecuado del teletrabajador/a o de terceros no autorizados de los bienes y/o servicios tecnológicos que le fueron entregados para la ejecución de sus labores;
- d) Imposibilidad de continuar proveyendo las tecnologías de información y comunicación necesarias para realizar el teletrabajo por parte del teletrabajador/a o del empleador;
- e) Incumplimiento del acuerdo de confidencialidad por parte del teletrabajador/a;
- f) El procedimiento se sustanciará con petición al inspector, notificación contraria, diligencia de investigación y resolución en el plazo máximo de 30 días y respetando los principios y normas del debido proceso y la sana crítica.

**Aplicación al teletrabajo.-** Corresponde a la parte empleadora, realizar el análisis para la aplicación del teletrabajo, de acuerdo a las necesidades de ésta y al tipo de trabajo que se ejecute.

**Condiciones del teletrabajo.-** La personas teletrabajadoras gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones de aquellos trabajadores/ras que realizan labores en las instalaciones donde la parte empleadora realiza sus actividades.

La parte empleadora está obligada a tomar medidas necesarias para evitar el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores/as que laboran dentro de las instalaciones de la empresa, así como también propiciará oportunidades de interacción regular con sus compañeros de trabajo y le informará sobre las directrices que ésta imparta y; le permitirá el libre acceso a las instalaciones y oficinas de la empresa, en las mismas condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

La parte empleadora debe contar con los mecanismos tecnológicos necesarios con los cuales se

mantendrá conexión con la persona teletrabajadora a fin de ejercer el control y la supervisión de las labores por ésta realizadas.

**Confidencialidad.-** El teletrabajador/a es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada por el teletrabajador/a, misma que debe ser utilizada exclusivamente para la ejecución del trabajo.

El empleador, es responsable de informar al teletrabajador/a sobre la protección y manejo de datos, así como el riesgo en la mala utilización de los mismos y la prohibición del uso del equipo o de las herramientas informáticas por terceros.

**Equipos.-** Todas las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente en el contrato antes de iniciar el teletrabajo.

En caso de que la parte empleadora entregue los equipos necesarios para el teletrabajo, al finalizar el contrato el teletrabajador/a esta obligado/a a restituir a la parte empleadora los equipos entregados para la ejecución del trabajo en buenas condiciones salvo el deterioro natural de los bienes.

La persona teletrabajadora debe cuidar los equipos y material facilitados por el empleador, utilizándolos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo; no puede recoger ni difundir material ilícito vía internet; y los equipos serán de uso exclusivo de la persona teletrabajadora.

Si el teletrabajador/a utilizare equipos de su propiedad y contratare servicios para la realización de su trabajo, la empresa puede compensar al trabajador/a, por los costos asociados al uso de dichos recursos, esta compensación no se suma a la masa salarial.

**Jornada de trabajo.-** En el marco de la legislación laboral vigente, el teletrabajador/a gestionará la organización de su tiempo de trabajo. No obstante, la jornada de trabajo no puede exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones donde la parte empleadora realiza su actividad.

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

**Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna.-** La parte empleadora debe contar con los mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto del pago de horas suplementarias o extraordinarias, así como jornadas nocturnas, de acuerdo a lo señalado en el Código del Trabajo, mismas que para el teletrabajo proceden con autorización previa del empleador y están sujetas a verificación.

**Salud y seguridad ocupacional.-** La parte empleadora es responsable de velar por la seguridad y salud ocupacional de las personas teletrabajadoras. Los lugares donde se realice el teletrabajo deben cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas en la normativa vigente. El empleador debe informar al teletrabajador/a de los reglamentos que sobre la materia disponga la empresa. El teletrabajador/a debe acatar y aplicar correctamente estas políticas de seguridad, de tal manera que la prestación de servicios se realice de manera segura y sin peligros para su salud.

**Control.-** Para verificar la correcta aplicación de la normativa laboral, incluida la materia de seguridad y prevención de riesgos laborales, la parte empleadora y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la ley y de conformidad a lo establecido en el Código de Trabajo.

**Disposiciones generales.-** El cambio a teletrabajo en relaciones contractuales existentes, modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni cambiar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no altera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo.

Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores/ras de la empresa, de conformidad con la ley. Se considerarán teletrabajadores/as únicamente aquellos que hubieren sido contratados o cambiados a esta modalidad mediante acuerdo escrito entre las partes.

Los contratos o adendas a contratos de trabajo celebrados para la contratación de esta modalidad, deben celebrarse por escrito. La parte empleadora, una vez suscrito cada uno de estos contratos o adendas, debe cumplir con lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 42 del Código de Trabajo.

**Fuente:** Acuerdo MDT-2016-0190 (Segundo Suplemento del Registro Oficial 825, 24-VIII-2016).

## III DE LAS REMUNERACIONES

### 3.1 Aspectos generales:

Tal como lo determina el Art. 328 de la Constitución Política de la República: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios...”

### 3.2 Determinación de la 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 deben tener en cuenta para los efectos de la remuneración. (Art. 79 CT.)

Nuestra legislación laboral respecto a la remuneración, aún mantiene los conceptos de sueldo y salario, así: “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.” (Art. 80 CT.)

### **3.3 Remuneración básica:**

Tal como lo establece el Art. 81 del Código del Trabajo, los sueldos y salarios se estipulan libremente, pero en ningún caso pueden ser inferiores a los mínimos legales.

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 lo determina el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, o el Ministerio del Trabajo en caso de no existir acuerdo en el referido Consejo.

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

### **3.4 Forma de pago:**

En todo contrato de trabajo se debe estipular el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratan de labores estables y continuas.

Si en el contrato de trabajo se estipula la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se debe pagar 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 deben pagar los restantes beneficios de ley, a excepción de aquellos que por su naturaleza no pueden dividirse, que se pagarán íntegramente. (Art. 82 CT.)

### **3.5 Sueldo o salario y retribución accesoria:**

Tal como lo determina el Art. 95 del Código del Trabajo: “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.”

El mismo criterio se aplica para efectos del pago de los siguientes conceptos: bonificación por desahucio, fondos de reserva, la decimotercera remuneración, vacaciones y el pago de los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

### **3.6 Remuneraciones adicionales:**

**- La decimotercera remuneración o bono navideño.-** 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.

**Acumulación.-** A pedido por escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor puede recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La decimotercera remuneración se calcula de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 del Código de Trabajo. (Art. 111 CT)

**- La decimocuarta remuneración.-** 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. (Art. 113 CT)

**- Acumulación.-** A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor puede 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 debe observar el régimen escolar adoptado en cada una de las circunscripciones territoriales.

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se debe pagar 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, tiene derecho a recibir la parte proporcional de la décima cuarta remuneración al momento del retiro o separación.

**- Solicitud de acumulación.-** Para efectos de la solicitud de acumulación de la decimotercera y/o decimocuarta remuneración, los trabajadores deben presentar por escrito a sus respectivos empleadores, durante los quince primeros días del mes de enero. Para los años posteriores si el trabajador desea continuar recibiendo de manera acumulada las remuneraciones adicionales, no necesita la presentación de una nueva solicitud. No se podrá presentar una solicitud para el cambio de la modalidad de pago, sino dentro de los quince días del mes de enero del siguiente año.

Cuando la opción escogida por el trabajador sea la acumulación de la decimotercera y/o decimocuarta remuneración y en el siguiente año decida solicitar el pago mensual de las mismas, los valores acumulados correspondientes a los meses devengados dentro del correspondiente período de cálculo, serán pagados de manera acumulada en el último mes de dichos períodos.

Si por el contrario, la decisión del trabajador fuese la mensuralización de estos rubros y en el siguiente año decida optar por la acumulación de los mismos, esta aplicará respecto de los meses aún no devengados dentro del correspondiente período de cálculo.

Las solicitudes de acumulación de la decimotercera del año 2015 (período 1 de diciembre de 2014 al 30 de noviembre de 2015); la decimocuarta remuneración del año 2015 /Región Sierra y Amazonía (período 1 de agosto de 2014 al 31 de julio 2015) y decimocuarta remuneración del año 2016 / Región Costa e Insular (período 1 de marzo de 2015 al 29 de febrero de 2016), deben ser presentadas por escrito hasta el treinta y uno de mayo del 2015.

**- Exclusión de la remuneración.-** Tanto la decimotercera como la decimocuarta remuneración no se considera 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 la ley. Tampoco se debe tomar en cuenta para el cálculo del impuesto a la renta del trabajo. (Art. 112 y 114 CT)

**- Períodos de cálculo.-** Para efectos del pago de estas remuneraciones adicionales, se entiende por período de cálculo lo siguiente:

- a. Decimotercera remuneración: Desde el 1 de diciembre al 30 de noviembre del año siguiente;
- b. Decimocuarta remuneración: /Regiones Sierra y Amazonía: Desde el 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente;
- c. Decimocuarta remuneración / Región Costa e Insular: Desde el 1 de marzo hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

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

**Fuente:**

- Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, R.O.S. No. 438, 20 abril 2015.
- Acuerdo Ministerial No. 0087 DMT-2015

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

El valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno resulta de la diferencia entre el salario digno antes señalado y el ingreso mensual que la persona trabajadora o ex trabajadora percibió durante el año.

**El valor del salario digno para el año 2016 equivale a CUATROCIENTOS VEINTE Y NUEVE 57/100 dólares (USD 429,57).**

**- Cálculo del ingreso mensual.-** Única y exclusivamente para fines de cálculo, para determinar si un trabajador recibe el salario digno mensual, se sumarán los siguientes componentes:

- a. El sueldo o salario;
- b. La decimotercera remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo establecido en el artículo 111 del Código del Trabajo;
- c. La decimocuarta remuneración dividida para doce, cuyo período de cálculo y pago estará acorde a lo señalado en el artículo 113 del Código del Trabajo;
- d. Las comisiones variables que hubiere pagado el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora que obedezcan a prácticas mercantiles legítimas y usuales;
- e. El monto de la participación de la persona trabajadora o ex trabajadora en las utilidades de la empresa del ejercicio fiscal correspondiente, dividido para doce. En caso de que la persona trabajadora o ex trabajadora de una empresa de servicios complementarios haya percibido el valor por participación de utilidades de parte de la empresa usuaria, este valor debe ser considerado para el cálculo de la compensación económica;
- f. Los beneficios adicionales percibidos en dinero por la persona trabajadora o ex trabajadora por contratos colectivos, que no constituyan obligaciones legales, y las contribuciones voluntarias periódicas hechas en dinero por el empleador a la persona trabajadora o ex trabajadora; y,
- g. Los fondos de reserva.

Para el cálculo de la compensación económica para alcanzar el salario digno, se debe considerar el período anual de 360 días, incluidas las vacaciones, y la jornada laboral mensual equivalente a 240 horas.

El salario digno de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se lo debe hacer en proporción al tiempo laborado.

**- El período para el cálculo.-** La compensación económica va desde el 1ro de enero hasta el 31 de diciembre; salvo que la persona trabajadora o ex trabajadora hubiere laborado por un lapso menor al año, en cuyo caso el cálculo será proporcional al tiempo de trabajo.

**- Obligación del pago de la compensación económica.-** Están obligados al pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno, los empleadores, sociedades o personas naturales obligadas a llevar contabilidad, que hubieren generado utilidades en el año y que hubieren pagado un anticipo al impuesto a la renta inferior a esas utilidades; y que, durante dicho ejercicio económico, no pagaron a las personas trabajadoras o ex trabajadoras por lo menos el monto del salario digno.

Se entiende como "utilidades" al valor señalado por el empleador en los formularios 101 y 102 de la declaración del impuesto a la renta ante el Servicio de Rentas Internas, que resulta de restar de la utilidad contable (casillero 801).

Para el caso de las personas jurídicas (formulario 101) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 803);
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 849) o el anticipo a la renta (casillero 851); y,

- c) La reserva legal.

Para el caso de personas naturales y sucesiones indivisas obligadas a llevar contabilidad (formulario 102) se considera los siguientes componentes:

- a) La participación de utilidades de los trabajadores (casillero 804); y,
- b) El impuesto a la renta causado (casillero 839) o el anticipo al impuesto a la renta (casillero 841).

**- Plazo para el pago de la compensación económica.-** La compensación económica para alcanzar el salario se debe pagar a las personas trabajadoras o ex trabajadoras hasta el 31 de marzo de cada año. Para el efecto, el empleador debe destinar un porcentaje equivalente de hasta el 100% del valor de las utilidades correspondientes al período económico, de ser necesario.

Si ese valor no cubre la totalidad del salario digno de todos los trabajadores y ex trabajadores con derecho a la compensación económica, el empleador debe repartir de manera proporcional; para lo cual, el valor de la compensación económica correspondiente a cada persona trabajadora o ex trabajadora, se debe dividir para el monto total necesario para cubrir el salario digno de todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras, y se multiplicará por el valor de las utilidades efectivamente generadas en el año.

Los empleadores tienen la obligación de pagar el valor de la compensación económica para alcanzar el salario digno dentro de los treinta días siguientes a la fecha en la que debió efectuarse el pago, para lo cual deben agotar todos los mecanismos legales para el efecto, incluso a través de comunicaciones dirigidas a los domicilios y direcciones de correo electrónico de las personas trabajadoras o ex trabajadoras, y por medio de al menos dos avisos en los diferentes medios de comunicación locales o nacionales.

**- Control y sanciones.-** La Dirección de Análisis Salarial del Ministerio de Trabajo tiene a cargo el control del cumplimiento del pago de la compensación del salario digno.

El incumplimiento del pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno y su registro conforme lo establecido en el correspondiente acuerdo, será sancionado de acuerdo a lo estipulado en el Código de Trabajo y en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8, según corresponda.

Fuente: acuerdo Ministerial No. 0038 MDT - 2017

## IV. DE LAS UTILIDADES

**4.1 Derecho a las utilidades.-** El Art. 97 del Código del Trabajo, establece que el empleador o empresa reconocerá en beneficio de sus trabajadores el quince por ciento (15%) de las utilidades líquidas. Para la determinación de las mismas, se tomará como base las declaraciones o liquidaciones del pago del impuesto a la renta.

Están obligados al pago y al registro regulado en el presente Acuerdo Ministerial los empleadores que sean personas naturales o jurídicas obligadas a llevar contabilidad, incluidas las sociedades de hecho, sucesiones indivisas y patrimonios autónomos, con personal bajo relación de dependencia.



## **4.2 Forma de pago.-** El 15% de las utilidades líquidas, se dividirán de la siguiente manera:

- a) El diez por ciento (10%) se dividirá entre todos los trabajadores de la empresa, sin consideración a las remuneraciones recibidas por cada uno de ellos durante el período económico correspondiente y que será entregado directamente al trabajador;
- b) Para el cálculo de éste 10% se tomará en consideración el tiempo de trabajo, sin realizar diferenciación alguna con el tipo de ocupación del trabajador. La cantidad que debe percibir cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 10% de utilidades, por el tiempo en días que este ha trabajado, dividido para la suma total de días trabajados por todos los trabajadores;
- c) El cinco por ciento (5%) restante será entregado directamente a los trabajadores de la empresa, en proporción a las cargas familiares, Y cuando no existieren cargas de ningún trabajador, el 5% de participación de utilidades será repartido entre todos los trabajadores de manera equitativa considerando la proporcionalidad del tiempo trabajado;
- d) En caso de fallecimiento del trabajador, los herederos deberán presentar la posesión efectiva, para la cancelación del 5% de utilidades;
- e) Para el cálculo tomarán como base las declaraciones o determinaciones que se realicen para el pago del Impuesto a la Renta (Art. 104 CT);
- f) 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. (Art. 97 CT);
- g) Previo acuerdo entre las partes, todo o parte de las utilidades que le corresponde al trabajador, pueden ser canceladas en acciones de la empresa a la que presta sus servicios. Para tal efecto, la empresa debe estar registrada en una Bolsa de Valores y cumplir con el protocolo para el cumplimiento de ética empresarial (Art. 105.1 CT);
- h) Para el cálculo de la participación de utilidades, se considerará el período anual de 360 días, incluidas las vacaciones, y la jornada laboral mensual equivalente a 240 horas;
- i) El cálculo para el pago de la participación de utilidades de las personas trabajadoras y ex trabajadoras bajo la modalidad de contrato de jornada parcial permanente, se lo debe hacer en proporción al tiempo laborado; y,
- j) Los artesanos respecto al pago de las utilidades del personal administrativo a su cargo, se someterán a las normas generales, salvo operarios y aprendices.

**4.3 Cálculo del 5% de utilidades.-** Para calcular el valor que a cada trabajador le corresponde por concepto del 5% de utilidades, se tomará en cuenta dos factores: El factor A, que será el resultado de la multiplicación del tiempo laborado anual del trabajador, expresado en días, por el número de cargas del mismo, y el factor B que es el resultado de la suma de todos los factores A de todos los trabajadores.

**Factor A** = Número de días laborados del trabajador x número de cargas del trabajador.

**Factor B** = La sumatoria del factor A de todos los trabajadores.

La cantidad que le corresponda recibir a cada trabajador se obtiene multiplicando el valor del 5% de utilidades a trabajadores, por el factor A, y este dividido para el factor B.

$$\begin{array}{l} \text{Utilidad que percibe} \\ \text{El trabajador por cargas} \end{array} = \frac{5\% \text{ de utilidad a trabajadores} \times \text{Factor A del trabajador}}{\text{Factor B}}$$

**4.4 Cargas familiares.-** Son cargas familiares de la persona trabajadora y ex trabajadora, las hijas y los hijos menores de dieciocho años, las hijas y los hijos con discapacidad de cualquier edad, y los cónyuges y los convivientes en unión de hecho legalmente reconocida. La condición para que una persona sea considerada carga familiar debe cumplirse o adquirirse en el ejercicio económico en el que se generó las utilidades.

Cuando las hijas y los hijos cumplan dieciocho años y se disuelva la unión de hecho o se produzca el divorcio, dentro de un ejercicio fiscal, se pierde la condición de carga y al no poder ser acreditada por el trabajador al empleador, ya no participará del porcentaje de utilidades correspondiente a cargas.

Cuando las personas trabajadoras y ex trabajadoras no hubiesen acreditado ante el empleador la existencia de la carga, conforme a lo dispuesto en el inciso primero de este artículo, hasta el 30 de marzo del ejercicio fiscal en el que son distribuidas, el 5% de la participación de utilidades será distribuido entre todas las personas trabajadoras y ex trabajadoras de la misma manera que el reparto del 10% de participación de utilidades.

En caso de trabajar en la misma empresa los cónyuges o convivientes en unión de hecho, estos deberán ser considerados de manera individual para el pago de participación de utilidades.;

**4.5 Plazo para el pago.-** La parte que corresponde individualmente a los trabajadores por utilidades, se deben pagar dentro del plazo de quince días, contado a partir de la fecha de liquidación de utilidades, que se lo hará hasta el 31 de marzo de cada año.

**4.6 Utilidades no cobradas.-** 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 (Art. 106CT).

La cuenta en la cual se depositan los valores correspondientes a utilidades no cobradas debe ser utilizada única y exclusivamente para este propósito y se encontrará bajo la responsabilidad del empleador.

La parte empleadora debe entregar a la Dirección de Análisis Salarial y publicar en un diario de circulación nacional o local, la nómina de las personas trabajadoras o ex trabajadoras beneficiarios de este derecho.

**4.7 Límite en la distribución de las utilidades.-** Las utilidades distribuidas a las personas trabajadoras, 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 (Art. 97.1 CT).

Cada empresa debe calcular el valor correspondiente a utilidades para repartirlo a sus trabajadores, conforme a lo establecido en el artículo 97 del Código del Trabajo.

Este proceso debe ser registrado en el Sistema de Salarios en Línea cumpliendo la fecha establecida en el artículo 105 del Código del Trabajo y el cronograma autorizado por el Ministerio del Trabajo.

Si la empresa identifica que los valores a repartirse superan el límite establecido en el artículo 97.1 del Código del Trabajo, la empresa deberá depositar en un plazo de hasta 15 días, a partir del plazo de pago de utilidades a trabajadores, este excedente al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social, en la cuenta proporcionada por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para el efecto.

Lo dispuesto en el artículo 97.1 del Código del Trabajo, es aplicable para las utilidades correspondientes al ejercicio fiscal 2016, y que son distribuidas en el mes de abril del año 2017, y para aquellas que correspondan a ejercicios fiscales posteriores.

Respecto a las utilidades del sector de la minería e hidrocarburífero se debe aplicar primero el límite descrito en los artículos 67 de la Ley de Minería y 94 de la Ley de Hidrocarburos (3% de utilidades), y en caso de que la participación de utilidades que corresponda a los trabajadores exceda del valor de 24 salarios básicos unificados del trabajador en general la empresa debe depositar en un plazo de hasta 15 días, a partir del plazo de pago de utilidades a trabajadores, este excedente al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social y registrar este proceso en el Sistema de Salarios en Línea cumpliendo la fecha establecida.

**4.8 No tienen derecho a percibir utilidades.-** No tienen derecho a participar de las utilidades:

- a) Los trabajadores que según el Art. 98 del Código del Trabajo, perciban sobresueldos o gratificaciones, cuyo monto fuere igual o excediere al porcentaje que se fija;
- b) Los operarios y aprendices de artesanos (Art. 101 CT.); y,
- c) Las personas que tienen poder general para representar y obligar a la empresa como es el caso del Representante Legal, que es mandatario y no empleado, tal como lo establece el Art. 308 del Código del Trabajo.

**4.9 Las utilidades no se consideran remuneración.-** La participación en las utilidades líquidas de la empresa, a la cual tienen derecho los trabajadores, no forman parte de la remuneración, para efectos del pago de aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ni para la determinación del fondo de reserva y jubilación. Así también, gozará de las garantías determinadas para la remuneración.

**4.10 Utilidades para las personas trabajadoras de empresas de actividades complementarias.-** Las personas trabajadoras de estas empresas, de acuerdo con su tiempo anual de servicios continuos o discontinuos, tienen derecho a participar 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, deben ser 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 complementarias, dentro del ejercicio fiscal durante el cual se generaron dichas utilidades (Art. 100 CT).

Para el efecto, el representante legal de la empresa de actividades complementarias hasta el 31 de enero de cada año, debe enviar al representante legal de la empresa usuaria la nómina de las personas trabajadoras y ex trabajadoras en la que se debe detallar la fecha de inicio de labores en la empresa usuaria con el detalle de los días efectivamente trabajados y el número de cargas familiares.

En caso de que la empresa de actividades complementarias deba hacer alguna corrección a la información enviada o deba remitir documentación faltante, debe entregar esta documentación hasta el 15 de febrero de cada año.

Para el efecto, la empresa usuaria debe acreditar en la cuenta bancaria de la empresa de actividades complementarias el valor total de las utilidades repartidas y entregar un oficio y archivo digital con el detalle del valor que corresponde a cada trabajador y ex trabajador.

A su vez la empresa usuaria deber registrar en el Ministerio del Trabajo el justificativo de pago, ya sea mediante cheque certificado o transferencia bancaria, a las empresas de actividades complementarias, mediante el Sistema de Salarios en Línea, dentro del plazo establecido en el cronograma que se apruebe para este efecto.

Los rubros que las empresas de actividades complementarias reciban por este concepto conjuntamente con los valores de utilidades generadas por la misma, conforman el monto total sobre el cual se debe repartir la participación de utilidades a todos sus trabajadores y ex trabajadores, del ejercicio fiscal correspondiente, acatando lo dispuesto en los artículos 97 y 97.1 del Código del Trabajo.

Finalmente, la empresa de actividades complementarias debe registrar en el Ministerio del Trabajo el pago realizado a los trabajadores y ex trabajadores, ya sea mediante cheque o transferencia bancaria, mediante el Sistema de Salarios en Línea, dentro del plazo establecido en el cronograma que apruebe el Ministerio de Trabajo.

**4.11 Unificación de utilidades.-** 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 (Art. 103 CT).

## V. DEL FONDO DE RESERVA

**5.1 Definición.-** El Fondo de Reserva, constituye el trabajo capitalizado que cada trabajador va acumulando a través de los años. Este beneficio, no lo pierde el trabajador por ningún motivo. (Art. 196 CT.)

**5.2 Derecho al fondo de reserva.-** Tiene derecho a gozar de este beneficio, todo trabajador que preste servicios por más de un año al mismo empleador; a partir del primer año. Si el trabajador se separa o es separado antes de completar el primer año de servicios, no tiene derecho al fondo de reserva; más si regresa a servir al mismo empleador, se suma el tiempo de servicio anterior al posterior, para efectos del cómputo del año referido anteriormente.

Tal como lo determina el Art. 149 de la Ley de Seguridad Social, cualquiera que fuese el tiempo de aseguramiento de los trabajadores de la construcción, el empleador tiene la obligación de remitir al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, junto con las demás aportaciones mensuales, el valor equivalente a la doceava parte del salario percibido por el trabajador, por concepto del Fondo de Reserva que el IESS acreditará a los trabajadores de la construcción.

**5.3 Determinación del fondo de reserva.-** Para determinar el valor a pagarse por concepto de fondos de reserva, se debe tomar en cuenta el ocho punto treinta y tres por ciento 8.33% del sueldo o salario percibidos por el trabajador durante el mes, en los que se incluyen lo percibido por trabajo suplementarios y extraordinarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios y todo ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y los beneficios que representan los servicios de orden social. (Art. 95 y 196 CT.)

**5.4 Pago del fondo de reserva.-** En virtud de la Primera Disposición Transitoria, de la Ley Para el Pago del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 644 de 29 de julio del 2.009, el empleador esta obligado a pagar de manera mensual y directa a sus trabajadores o servidores, según sea el caso, el valor equivalente al ocho coma treinta y tres por ciento (8,33%) de la remuneración de aportación, por concepto de fondos de reserva, salvo que el afiliado solicite por escrito que dicho pago no se realice, en cuyo caso esos valores continuarán ingresando a su fondo individual de reserva a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La autoridad competente tiene la obligación de verificar que el empleador cumpla con esta obligación.

El fondo de reserva no estará sujeto al pago de aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ni al pago de impuesto, retenciones o deducción alguna.

**5.5 Devolución del fondo de reserva.-** La Segunda Disposición Transitoria de la Ley Para el Pago del Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía, establece que, durante el período de dos años contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley, los afiliados que acrediten dos aportaciones anuales o veinticuatro mensuales por concepto de fondos de reserva, pueden solicitar la entrega de la totalidad o parte de sus fondos de reserva, en cuyo caso, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, está en la obligación de devolver el 100% o el porcentaje solicitado, del valor acumulado por aportaciones e intereses.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social deberá devolver mensualmente los fondos de reserva a los trabajadores de la construcción, conforme lo previsto en la Ley de Seguridad Social, sin perjuicio del número de aportaciones que tengan en su cuenta individual.

Los derechohabientes del afiliado, con sujeción a las normas de la legislación sucesoria, tienen derecho a la inmediata devolución del total del Fondo de Reserva acumulado, incluido los intereses capitalizados, cualquiera sea el tiempo de imposiciones. (Art. 280 LSS.)

El afiliado que ha cumplido la edad mínima de jubilación, tiene derecho a la devolución total del Fondo de Reserva, incluido los intereses capitalizados, aunque no complete el número de imposiciones mínimas que le permitan acceder a la jubilación. (Art. 280 LSS.)

**5.6 Garantías del fondo de reserva.-** Al igual que las remuneraciones y las utilidades, el fondo de reserva es inembargable, irrenunciable, imprescriptible y constituye crédito privilegiado a favor del trabajador.

## VI. DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

**6.1 Derecho a la jubilación patronal.-** Tienen derecho a la jubilación patronal, los trabajadores que por veinticinco años o más hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente para el mismo empleador. (Art. 216 CT.)

En el caso de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tiene derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal. (Art. 188 CT.)

**6.2 Determinación de la pensión jubilar.-** Para determinar la pensión jubilar, en primer lugar se debe determinar el haber individual de jubilación, para cuyo efecto debemos tomar en cuenta lo siguiente:

- a) El fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,
- b) La suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicados por los años de servicio.

La suma de los valores antes anotados constituye el haber individual de jubilación patronal, sin embargo de lo cual y tal como lo determina el penúltimo inciso del Art. 216 del Código del Trabajo, se debe considerar dos situaciones.

La primera es que el trabajador haya estado afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y la segunda, que el trabajador no haya sido afiliado al mismo, lo que en la actualidad si bien no es imposible es muy difícil que ocurra.

En el primer caso, es decir cuando el trabajador haya estado afiliado al IESS, se deducirá del haber individual de jubilación los valores que el empleador hubiere depositado en el IESS por concepto de aportes patronales o los fondos de reserva siempre que éstos últimos hayan sido considerados para el cálculo del haber individual.

Sobre los valores a considerarse como rebajas, existe una controversia en el sentido de si se debe considerar el valor de los aportes patronales y los fondos de reserva o simplemente uno de ellos.

Al respecto, el doctor Julio Cesar Trujillo, en su obra "Derecho del Trabajo", tomo I, Tercera Edición, página 495, dice: "La redacción empleada por los dos últimos incisos del Art. 216 del Código del Trabajo es algo confusa e incoherente, ha dado lugar a la discusión de si el haber individual de jubilación ha de rebajarse la suma depositada por el empleador en el IESS por concepto de aporte patronal conjuntamente con la depositada por concepto de fondos de reserva, o si, por el contrario, se ha de rebajar una de estas sumas solamente; pues textualmente dice: "que, 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".

Para mejor entender esta incorrecta redacción, el doctor Julio Cesar Trujillo dice: "que es necesario tener presente el texto original del Código del trabajo que decía: "...que se le rebaje la suma total que hubiere depositado en la Caja (hoy IESS) en concepto de aporte patronal, por indemnizaciones al trabajador, o por fondos de reserva del mismo". En este texto, la conjunción disyuntiva "o" servía para explicar o aclarar lo que se ha de entender "por indemnizaciones al trabajador", puesto que según nuestro Código, ninguna indemnización hay que depositar en el IESS que no sea el fondo de reserva, que no es en estricto sentido una indemnización, aunque así lo denominaba este precepto legal."

Concluye el doctor Trujillo: "El propósito de aclarar no se logró. Con todo, conocido el propósito hemos de sostener que se ha de deducir del haber individual de jubilación ambos valores, los de los aportes patronales y los del fondo de reserva."

Tal como lo determina el inciso final del Art. 216 del Código del Trabajo, "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."

Finalmente y una vez establecido el haber individual de jubilación, éste valor se debe dividir por el coeficiente establecido en la tabla que para el efecto contempla el Art. 218 del Código del Trabajo. La cantidad que resulte de esta operación, constituye la pensión jubilar anual, la que dividida para doce equivale a la pensión mensual.

Independientemente de lo anotado, en el numeral segundo del Art. 216 del Código del Trabajo, se establece que en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal puede ser mayor que la remuneración básica unificada media del último año, ni inferior a treinta dólares americanos mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares

mensuales, si es beneficiario de doble jubilación. Se exceptúa de ésta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes deben regular sobre este tema, mediante la expedición de las ordenanzas.

Sobre este mismo tema, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0204, publicado en el Registro Oficial No. 588 de 16 de septiembre de 2015, el Ministerio del Trabajo expidió Las Normas que Regulan el Cálculo de la Pensión Patronal mensual y global, lamentablemente y si bien y como dice la ley se pone límites al valor que por este concepto debe pagar el empleador, se insiste en no considerar como deducibles del haber individual de jubilación, los valores que el empleador depositó en el IESS por concepto de aportes patronales y los fondos de reserva. No hay que olvidar que la ley esta sobre los reglamentos y que éstos a su vez deben guardar estricta relación con la misma.

**6.3 Forma de pago de la jubilación patronal.-** Como lo anotamos anteriormente, la pensión jubilar se pagará mensualmente; así mismo, el trabajador jubilado puede 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 determinadas en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo anotado anteriormente, el jubilado no puede percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que corresponda al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

**6.4 Cálculo mensual.-** Para determinar el valor mensual por concepto de jubilación patronal se calculará de la siguiente forma: Los valores por concepto de fondo de reserva le corresponden al trabajador se sumarán al valor equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida de los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio. A esta sumatoria, se restarán los valores que el empleador hubiere pagado al trabajador, o hubiere depositado en el IESS, en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva y se procederá a dividir por el coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código de Trabajo. Finalmente, este resultado se dividirá para doce para establecer el valor de la pensión mensual. Para esto, se utilizará la siguiente formula:

$$\left\{ \frac{[A + (5\%B) * C] - D}{E} \right\} / 12$$

**A**=Fondo de reserva depositado o entregado al trabajador.

**B**=Promedio anual de remuneración de los últimos 5 años.

**C**=Tiempo de servicio en años.

**D**=Fondo de reserva depositado en el IESS o entregado al trabajador por el empleador o la suma total que este último hubiere depositado en el IESS en concepto de aporte.



E=Coeficiente de edad determinado en el artículo 218 del Código del Trabajo.

La pensión mensual de jubilación patronal deberá cumplir con lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 216 del Código del Trabajo.

**6.5 Calculo global.-** Como lo anotamos anteriormente, la pensión jubilar se pagará mensualmente; no obstante el trabajador jubilado, puede pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión. Para tal efecto, cuando exista el acuerdo entre las partes, se puede pagar el fondo global de jubilación patronal, en cuyo cálculo se considerarán las siguientes variables:

- A-** El coeficiente actualizado de renta vitalicia se encontrará publicado en la página web del Ministerio del Trabajo. Este coeficiente se encontrará ajustado a un factor de descuento, que permitirá actualizar el valor que recibirá el ex trabajador por concepto de fondo global, equivalente a la tasa de interés pasiva referencial promedio del año anterior al cese de las funciones del ex trabajador, publicada por el Banco Central.
- B-** El valor de la pensión mensual.
- C-** El valor de una decimotercera remuneración.
- D-** El valor de una decimocuarta remuneración.

$$A * [(B*12) + C + D]$$

Del cálculo así efectuado se verificará que el ex trabajador no reciba una cantidad inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario básico vigente al cese de las funciones del ex trabajador multiplicado por los años de servicio, en cuyo caso se pagará esta.

En el caso de que se decida pagar el fondo global será preciso que las partes expresen su acuerdo mediante un acta celebrada ante un Inspector de Trabajo o un Notario Público, quienes estarán obligados a verificar que se realice en base al documento emitido por este Ministerio, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar.

**6.6 Garantías de la pensión jubilar.-** La pensión jubilar a más de las garantías establecidas por la ley para la remuneración, goza de las siguientes garantías:

- a) Están exentas del pago del impuesto a la renta;
- b) Constituyen crédito privilegiado de primera clase;
- c) Los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, aunque tuvieran derecho a la jubilación que concede el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

- d) Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tienen derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo (Art. 217 CT.).

**6.7 Remuneraciones adicionales.-** A más de las pensiones mensuales, el trabajador jubilado tiene derecho a gozar de la decimotercera y decimocuarta, remuneración tal como lo determina el Art. 113 del Código del Trabajo.

**6.8 Multa.-** Los ex empleadores que incumplan con el pago de la jubilación patronal mensual a sus ex trabajadores pueden ser sancionados de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Mandato Constituyente No. 8.

**6.9 Notificación electrónica.-** El cálculo efectuado por el Ministerio del Trabajo en respuesta a las solicitudes presentadas será enviado al correo electrónico que en ellas se haya señalado.

**6.10 Trámite.-** Los empleadores de aquellos trabajadores que hayan prestado servicios por 25 años o más, podrán, voluntariamente, solicitar el cálculo del valor de la pensión por jubilación patronal al Ministerio del Trabajo. Para esto, deberán cumplir con los requisitos señalados en la página web: <http://www.trabajo.gob.ec/>, ingresando al link "Programas /Servicios", "Jubilación patronal" y descargar la solicitud de cálculo de la jubilación patronal, la misma que se presentará en cualquiera de las delegaciones o Direcciones Regionales de Trabajo del Ministerio del Trabajo a nivel nacional.

**Fuente: Acuerdo Ministerial No.MDT.2016.0099, Suplemento Registro Oficial No. 732, 13 abril- 2016 Normas que regulan el cálculo de la jubilación patronal.**

#### 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..

## VII. DE LAS DEDUCCIONES

**7.1 Aspectos generales.-** Cuando tratamos el tema de las remuneraciones, dijimos que el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración íntegra. No obstante, ya sea por mandato legal o por disposición del trabajador, el empleador tiene la obligación legal de hacer las siguientes deducciones:

- a) Aportes al IESS;
- b) Impuesto a la renta;
- c) Multas;
- d) Descuentos sindicales;
- e) Préstamos al IESS;
- f) Alimentos;
- g) Retenciones limitadas de la remuneración; y,
- h) Autorizados.

**Aportes al IESS.-** El empleador tiene la obligación de descontar de la remuneración del trabajador el valor correspondiente al aporte personal. Para efectos del cálculo de las aportaciones y contribuciones al IESS, se entiende que la materia gravada es todo ingreso regular, susceptible de apreciación pecuniaria, percibido por el afiliado con motivo de la realización de su actividad personal, en cada una de las categorías ocupacionales definidas en el Art. 9 de la Ley de Seguridad Social.

En el caso del afiliado en relación de dependencia, se entenderá sueldo o salario mínimo de aportación el integrado por: el sueldo o salario básico, más lo que perciba por trabajos extraordinarios, suplementarios o a destajo, comisiones, participación en beneficios, o cualquier otro ingreso que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan los ingresos correspondientes a los beneficios que representan los servicios de orden social como son: los gastos de alimentación; las primas de seguros particulares; el pago total o parcial de gastos de atención médica u odontológica; ropa de trabajo; etc.

**Impuesto a la renta.-** Otra de las obligaciones del empleador es hacer la retención en la fuente de los ingresos que por concepto de remuneración perciban sus trabajadores, de conformidad con lo establecido por el Art. 36 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno.

**Multas.-** Le está prohibido al empleador imponer multas que no se hallen previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado por una de las Direcciones Regionales del Ministerio del Trabajo. En ningún caso, la retención por este concepto puede ser mayor al 10% de la remuneración, tal como lo determinan los literales "a y b" del Art. 44 del Código del Trabajo.

El empleador, tiene la obligación de entregar a la asociación a la cual pertenece el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimientos del contrato de trabajo.

**Descuentos sindicales.-** Es obligación del empleador, descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite.

La cuota mínima que deba pagar cada trabajador, no podrá ser inferior al uno por ciento de su remuneración, inclusive si el trabajador no pertenece a ninguna asociación.

En virtud de lo establecido en el Art. 1 de la Ley de Financiamiento de las Centrales Sindicales, los trabajadores de las empresas o instituciones en las que existan sindicatos, comités de empresa o asociaciones afiliadas a una o más confederaciones nacionales de trabajadores, deberán pagar a dichas confederaciones el medio por ciento de su remuneración.

**Préstamos al IESS.-** Los empleadores tienen la obligación de remitir al IESS hasta el 15 del mes siguiente, los valores correspondientes a los descuentos por préstamos hipotecarios y quirografarios. Para tal efecto, deben retirar las planillas pre elaboradas de descuentos.

**Retención limitada de la remuneración por el empleador.-** El empleador tal como lo determina el Art. 90 del Código de Trabajo, puede 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.

Así mismo, se puede descontar al trabajador el valor de los productos de primera necesidad entregados por el empleador en cumplimiento de lo dispuesto en el número 6 del artículo 42 ibidem del Código de Trabajo.

**Descuentos autorizados.-** Los descuentos antes anotados están contemplados en la ley, sin embargo, puede haber otros descuentos que sin tener el carácter laboral pueden ser materia de descuento para cubrir obligaciones contraídas por el trabajador, tales como: préstamos otorgados por el empleador, aportes a cajas de ahorro, etc.

## VIII. DE LAS MULTAS

**8.1 Aspectos generales.-** La legislación laboral ecuatoriana, establece una serie de gravámenes de carácter económico en contra de los empleadores que incumplen con los preceptos establecidos en el Código del Trabajo.

**- Circunstancias de la infracción.-** Para la aplicación de las multas, se debe tomar en cuenta las circunstancias y la gravedad de la infracción, así como la capacidad económica del trasgresor.

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 tal como lo determina el Art. 629 del Código del Trabajo.

A más de las sanciones establecidas en el Art. 628, el incumplimiento de ciertas obligaciones específicas determinadas en el Código del Trabajo, puede dar lugar a que el empleador sea sancionado con las siguientes multas:

**- Incumplimiento de normas laborales en general.-** El Mandato Constitucional No. 8, en el Art. 7, estableció: "Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato.

Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.”

De hecho, la disposición antes anotada reformó tacitamente el contenido del Art. 628 del Código del Trabajo que imponía sanciones de hasta doscientos dólares de los Estados Unidos.

**- Contratación de trabajadores discapacitados.-** Mediante Ley Reformativa al Código del Trabajo, publicada el 30 de enero del 2006, se sustituyó el numeral 33 del Art. 42, mediante el cual se estableció:

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

El incumplimiento de esta obligación por parte del empleador, son sancionadas con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; la sanción serán impuestas por los Directores Regionales del Trabajo.

**- Saldo de utilidades no distribuidas.-** Tal como lo establece el Art. 106 del Código del Trabajo, 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.

El empleador que incumpla con esta obligación será sancionado por el retardo con el duplo de la cantidad no depositada.

**- Condena al empleador moroso.-** En el Art. 94 del Código del Trabajo, se establece que cuando el empleador no cumpla con el pago de las remuneraciones que corresponde al trabajador durante la vigencia de la relación 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.

**- Falta de provisión de artículos de primera necesidad.-** En las fábricas u otras empresas que tuvieran diez o más trabajadores, es obligación del empleador 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.

Los empleadores que incumplan con esta obligación serán sancionados con una multa diaria de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América, tomando en consideración la capacidad

económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación.

**- Falta de pago de salario digno.-** La compensación económica para alcanzar el salario digno se debe liquidar hasta el 31 de diciembre y se podrá distribuir hasta el mes de marzo del año siguiente. El empleador incumplido será sancionado con el 25% de la compensación.

**- Indemnizaciones en caso de accidente de trabajo.-** El cálculo de siguientes indemnizaciones son aplicables para el trabajador no afiliado al IESS; así, 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.

En el evento de que el accidente ocasionare una incapacidad absoluta y permanente del trabajador, corresponde al empleador pagar una indemnización de cuatro años de sueldo o salario, o en su defecto una renta vitalicia equivalente a un sesenta y seis por ciento de la última renta o remuneración.

Estas y otras indemnizaciones están contempladas en los artículos 365 y siguientes del Código del Trabajo.

**- Tercerización de trabajadores.-** El Reglamento para la Aplicación del Mandato Constituyente No. 8, en su Art. 1, inciso segundo, establece que las personas naturales o jurídicas que realicen actividades de tercerización e intermediación laboral y las empresas usuarias que utilicen los servicios de las mismas, en violación de esta prohibición, serán sancionadas por separado, con una multa de veinte (20) sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, por cada trabajador que sea tercerizado o intermediado. Esta sanción es impuesta por los Directores Regionales del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones. La empresa usuaria además, asumirá en forma estable e indefinida, bajo una relación laboral bilateral y directa a los trabajadores intermediados o tercerizados ilegalmente.

**- De la sanción por falta de registro.-** En caso de incumplimiento del registro y/o pago de los valores establecidos en el acta de finiquito dentro del plazo señalado, la autoridad laboral competente debe notificar al empleador con una providencia preventiva de sanción para que en el término de cinco días contados desde su notificación ejerza el derecho a su defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América (USD 200,00), caso contrario se debe emitir una resolución de archivo.

La multa se debe imponer por cada acta de finiquito sobre la cual se ha incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas en cada proceso sancionatorio pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general (20 SBU).

El pago de la multa no exime al empleador de cumplir con el registro del acta de finiquito y pago de los valores en ella establecidos, lo cual debe efectuarse dentro del plazo de quince días contados desde la notificación de la resolución sancionatoria, siendo facultad del Ministerio del Trabajo sancionarlo en lo posterior, siguiendo el mismo proceso, hasta que cumpla con esta obligación (Art.8 SAITE).

Así mismo, la falta de registro de los contratos suscritos antes de la expedición del Acuerdo Ministerial dentro del plazo de treinta días contados a partir del inicio de la relación laborales sancionado por la autoridad laboral competente, quien debe notificar al empleador con una notificación preventiva de sanción para que en el término de cinco días contados a partir de su notificación, ejerza el derecho a la defensa, vencido el cual, de no desvirtuar la infracción, se emitirá la resolución sancionatoria respectiva por un valor de doscientos dólares de los Estados Unidos de América caso contrario se ordenará su archivo.

La multa se impondrá por cada contrato sobre el cual se ha incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas, en cada proceso sancionatorio, pueda superar los veinte salarios básicos unificados del trabajador en general.

Por lo tanto, los procesos iniciados con anterioridad al Acuerdo MDT-2015-0130 gozan de plena validez.

## **IX. DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**9.1 Obligaciones generales.-** Tal como lo establece el Art. 42 del Código del Trabajo, son las obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones del Código del Trabajo;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias;
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 CP.;
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;
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;
7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro de datos como la actualización de los mismos se lo debe practicar dentro de los treinta días siguientes posteriores al ingreso, incluyendo, de ser el caso la calidad de personas trabajadoras sustitutas o con discapacidad que se encuentren dentro del porcentaje de inclusión laboral conforme lo establecen los artículos 47 y 48 de la Ley orgánica de Discapacidades. El incumplimiento de esta obligación puede dar lugar a una multa establecida en el Art. 628 del Código del Trabajo, la multa se impondrá por cada trabajador sobre el cual se haya incurrido en incumplimiento, sin que la suma de las mismas supere los veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general. (Acuerdo Ministerial MDT-2016-0309, R.O. No. 943 - 13 - II- 2017)



8. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;
9. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;
10. Respetar las asociaciones de trabajadores;
11. Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida;
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;
15. Atender las reclamaciones de los trabajadores;
16. Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;
17. Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo;
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;
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;
25. Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;
26. Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;
27. Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero;
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;
33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Para hacer efectivo esta disposición, los empleadores harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades y demás normas relativas al tema;
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 del Código del Trabajo; y,
35. Las empresas con más de cincuenta trabajadores deberán vincular trabajadores juveniles en un porcentaje de al menos un 10% respecto del incremento neto de trabajadores que se genere en cada año fiscal.

**9.2 Obligaciones adicionales.-** A más de las obligaciones anotadas, corresponde al empleador:

- **Reglamento interno.-** Elevar a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario y del reglamento interno para su aprobación, pues sin tal aprobación, los reglamentos no surtirán efecto en todo lo que perjudiquen a los trabajadores, especialmente en lo que se refiere a sanciones, tal como lo establece el Art. 64 del Código del Trabajo.

- **Reglamento de seguridad e higiene.-** En lo relativo a las medidas 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 tal como lo establece el Art. 434 del Código del Trabajo.

- **Licencia por maternidad.-** Así mismo, tal como lo establece el Art. 152 reformado del Código del Trabajo, es obligación del empleador conceder a la mujer trabajadora 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.

El permiso por maternidad se ampliará por tres meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves, tal como lo determina el Art.52 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

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.

**- Guardería infantil y período de lactancia.-** En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.

Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

**- Licencia por paternidad.-** En lo referente a la paternidad, el Art. 152 reformado del Código del Trabajo, establece la obligación del empleador de conceder al padre, una 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.

**- Licencia por adopción.-** En los artículos innumerados agregados a continuación del Art. 152 reformado, se establece la obligación del empleador de conceder al trabajador una licencia con remuneración por quince días, en el evento de la adopción de una hija o hijo los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fuere legalmente entregado.

**- Licencia por hospitalización.-** Finalmente, es obligación del empleador, conceder a la trabajadora y al trabajador 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.

**- Asistencia médica y farmacéutica.-** Tal como lo establece el Art. 430 del Código del Trabajo, corresponde al empleador conservar en el lugar de trabajo un botiquín con los medicamentos indispensables para la atención de los trabajadores.

Si el empleador tuviere veinticinco o más trabajadores, dispondrá además de un local destinado a enfermería; y si tuviere más de cien trabajadores, es obligación disponer de un servicio médico permanente con personal médico y paramédico necesario a más de proporcionar medicina laboral preventiva.

Los empleadores que no cuenten con centros médicos propios dentro de su lugar de trabajo, podrán suscribir convenios con el IESS o el ministerio de Salud Pública para brindar este servicio (Acuerdo No. 0059 MRL, RO 936, 18 abril 2013).

**- Aprobación de horarios especiales de trabajo.-** Se consideran horarios especiales de trabajo y por tanto sujetos a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, todos aquellos horarios que por sus necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna de las circunstancias del horario ordinario, es decir:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria;
2. Que impliquen trabajar por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos; y,
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.

**- Registro de datos de los trabajadores.-** El empleador debe llevar un registro obligatorio de todas sus personas trabajadoras activas, conforme a lo establecido en el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, el cual puede ser solicitado por el Ministerio del Trabajo en todos sus procesos de inspección.

**- Registro de actas de finiquito.-** El empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta días contados desde la terminación de la relación laboral, salvo en los casos de desahucio o terminación de mutuo acuerdo que es el plazo establecido en el artículo 185 el Código de Trabajo, esto es quince días contados desde que se termina la relación laboral, a través del SISTEMA ÚNICO DE TRABAJO (SUT).

## **X NORMATIVA PARA LA ERRADICACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

Mediante Acuerdo No. MDT-2017-0082, publicado en el registro Oficial No. 16 de 16 de junio de 2017, el Ministerio del Trabajo expidió la Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, que en lo principal dice:

**10.1 Objeto.-** El acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso a los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales

**10.2 Definición de discriminación.** — Se entiende como discriminación a cualquier trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, vivir con VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

No se considera como discriminación los criterios de selección de talento humano, basados en el conocimiento técnico específico, experiencia necesaria y además requisitos inherentes para el adecuado desenvolvimiento de la vacante laboral.

**10.3 Ámbito de aplicación.-** Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado, en reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad.

**10.4 Participación en los procesos de selección de personal.-** Todas las personas tienen el derecho de participar en igualdad de oportunidades y libres de discriminación de cualquier índole en los procesos de selección de personal en el sector público y privado.

**10.5 Prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal.-** Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo.
- b) Información referente al estado civil.
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
- h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

**10.6 Prohibiciones de discriminación en el espacio laboral.-** En los espacios laborales, tanto públicos como privados, se prohíbe:

- a) La desvalorización de habilidades, aptitudes, estigmatización y estereotipos negativos.
- b) La divulgación de la intimidad corporal y orientación sexual diversa con fines peyorativos.
- c) La intimidación y hostigamiento.

- d) La segregación ocupacional y abuso en actividades operativas.
- e) Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral.
- f) Cualquier tipo de discriminación en procesos de ascensos laborales.
- g) La limitación o coerción a la libertad de expresión cultural.
- h) Cualquier tipo de agresiones verbales y/o físicas basadas en género, edad, costumbres, ideología, idioma, orientación sexual, identidad, de género, vivir con VIH o cualquier otra distinción personal o colectiva.
- i) Determinar dentro del área laboral, espacios exclusivos que señalen evidente diferenciación injustificada y discriminatoria en el uso de servicios higiénicos, comedores, salas recreacionales, espacios de reunión, ascensores, etc.

**10.7 Denuncia de discriminación.-** En caso de incumplimiento de lo dispuesto en las prohibiciones antes anotadas, el postulante o el trabajador pueden denunciar cualquier acto discriminatorio, de manera escrita o verbal, detallando los hechos y anexando pruebas que sustenten la denuncia, ante las Inspectorías provinciales de Trabajo, donde se seguirá el siguiente proceso:

1. Una vez que se ha ingresado la denuncia, se procede con el sorteo correspondiente, en el término de 2 días, a fin de determinar quién es la o el inspector que se encontrará a cargo de la causa.
2. El inspector se encargará de realizar la notificación al denunciado, a fin de que este ejerza su derecho a la defensa, y se pronuncie en el término de 5 días. Deberá además poner en conocimiento de la Dirección de Grupos Prioritarios del Ministerio rector del Trabajo, la denuncia ingresada, a fin de que en caso de ser necesario acompañen en el desarrollo del proceso administrativo.
3. Con o sin la respuesta del denunciado; a juicio del inspector o a petición de parte, se convocará a audiencia para escuchar a las partes en el término de 5 días.
4. En cualquier parte del proceso investigativo, el inspector puede acudir al establecimiento del empleador, para realizar una inspección sin aviso previo.
5. En caso de que no exista evidencia suficiente de la discriminación, ya sea en los procesos de selección o en los espacios laborales; se procederá con el archivo de la denuncia presentada.
6. En caso de considerarse necesario, la autoridad a cargo del proceso, puede solicitar a la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios o a la Dirección de Seguridad y Salud Ocupacional, el criterio necesario, previo a la elaboración del informe correspondiente.
7. De considerar que se ha incurrido en un acto de discriminación, el inspector a cargo del proceso, en el término de 5 días, elaborará un informe dirigido al Director Regional, para que éste en el término de 15 días, resuelva sobre la pertinencia o no de sancionar al empleador.
8. Las sanciones a establecerse, se realizarán dependiendo de la gravedad del hecho corroborado y de que se hayan dado o no medidas de reparación.

El monto de las sanciones impuestas puede ser desde 3 hasta 20 RBU.

En caso de reincidencia, la autoridad puede sancionar con el doble de la sanción impuesta previamente, sin superar las 20 RBU.

El proceso como tal, no puede exceder el término de 45 días, desde el ingreso de la denuncia, hasta la emisión de la resolución por parte del Director Regional.

**10.8 Derivación.-** Si en cualquier estado del proceso administrativo que se lleva a cabo, se presume la existencia de un delito o vulneración de Derechos Humanos, la autoridad del Trabajo deberá poner en conocimiento de la autoridad competente tales hechos, para que procedan a iniciar las investigaciones correspondientes.

El proceso sobre discriminación que se ha iniciado en las Direcciones Regionales de Trabajo deben concluir dentro de los términos establecidos, independiente de las investigaciones que se encuentre realizando la autoridad competente, por las presunciones de un delito.

**10.9 Del programa de prevención de riesgos psicosociales.-** En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deben implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

El programa debe ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto.

**10.10 De las sanciones por incumplimiento del programa.-** Las empresas e instituciones públicas y privadas que no cumplan con lo establecido en el artículo anterior, tendrán como sanción: montos pecuniarios, cierre de establecimientos o locales; y/o la suspensión de actividades de conformidad a lo establecido en los Artículos 435, 436 y 628 del Código del Trabajo, y conforme a las normas que en esa materia haya emitido o emita el Ministerio rector del Trabajo.

En el caso de instituciones del Estado, serán sujetos de sanción las y los servidores públicos que incumplieren la aplicación del presente Acuerdo, de conformidad a lo establecido en el régimen disciplinario de la LOSEP, su Reglamento General y los reglamentos internos institucionales.

Conforme a lo establecido en el presente acuerdo y en el ámbito de sus competencias, la Autoridad Laboral publicará los formatos estandarizados que deben aplicar las empresas e instituciones públicas y privadas, siendo responsabilidad de ésta, mantener los mismos en su página institucional para el acceso correspondiente.

La Autoridad Laboral en el plazo de 30 días a partir de la publicación del presente Acuerdo en el Registro Oficial, incluirá en su página institucional el programa de prevención de riesgos psicosociales, así como las guías técnicas y herramientas necesarias para el cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo, los mismos pueden ser ajustados por cada empresa o institución de conformidad a sus particularidades, sin dejar de cumplir los parámetros básicos establecidos en esta norma.

## **XI EL ACOSO LABORAL**

**11.1 Definición de acoso laboral.-** Se entiende 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 tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

El acoso puede considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones, de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos incluyendo la filiación sindical y gremial.

**11.2 Valoración por parte de la autoridad.-** Las conductas que se denuncien como acoso laboral deben ser 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”.

**11.3 Obligaciones y prohibiciones del empleador.-** Es obligación del empleador tal como se lo establece en el numeral 36 del artículo 42, del Código del Trabajo, 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.

Le está prohibido al empleador, tal como lo establece el literal “m”, del artículo 44 ibidem, el cometimiento de actos de acoso laboral o la autorización de los mismos, por acción u omisión.

**11.4 Prohibición al trabajador.-** Tal como lo determina el literal “j” del artículo 46, de Código del Trabajo, le está prohibido al trabajador, el cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa.

**11.5 Causales de visto bueno.-** En virtud de lo estipulado en el numeral octavo del artículo 172 del Código del Trabajo, el trabajador, puede ser sujeto de visto bueno, 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.

Así mismo, y tal como lo determina el numeral cuarto del artículo 173 del Código de Trabajo, el trabajador, puede solicitar el respectivo visto bueno, en casos de sufrir acoso laboral, cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales.

Previa a la petición del visto bueno, es obligación la apertura de una conciliación que será presidida por la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quien le represente.



**11.6 Sanciones.-** El trabajador que ha sido víctima de acoso laboral, recibirá la indemnización equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo.

Atendiendo a la gravedad del caso la víctima de acoso puede solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quien cometió la conducta, tal como lo determina el numeral octavo del artículo 545 del Código del Trabajo.

Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral le corresponde al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

**Fuente: Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 116, 09-XI-2017).**

## **XII. DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**12.1 De la jornada máxima.-** Por disposición del Art. 47 del Código del Trabajo, la jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario.

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 sus órdenes.

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de 40 horas hebdomadarias (semanales).

**12.2 Jornada disminuida de trabajo.-** Tal como lo establece el Art. 47.1 del Código de Trabajo, 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.

**12.3 Jornada prolongada de trabajo.-** En el Art. 47.2, se establece la posibilidad de 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 para las horas suplementarias. (Art. 55 CT)

**12.4 Jornadas especiales de menor duración.-** Como excepción a las ocho horas de duración máxima de la jornada de trabajo, la ley establece jornadas especiales de menor duración, así tenemos:

- a) En el subsuelo, el tiempo máximo de trabajo efectivo es de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, puede prolongarse por una hora más, con la remuneración y recargos correspondientes;
- b) Los menores de edad, es decir los menores de dieciocho años y mayores de quince por ningún motivo, pueden tener una jornada de trabajo superior a las seis horas diarias, durante un período de cinco días a la semana. (Art. 84 Ley de la Niñez y la Adolescencia);
- c) Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. (Art. 155 CT.);
- d) Los empleados privados contratados en jornadas de trabajo de ocho horas diarias, que tengan bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tienen derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración de talento humano. (Art. 52 LOD)
- e) Las Comisiones Sectoriales y las Comisiones de Trabajo tienen la facultad de determinar las industrias en que no será permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. (Art. 48 CT.);
- f) En los contratos de trabajo de jornada parcial permanente, determinados en el inciso segundo del Art. 82 del Código del Trabajo, la duración de la jornada también es inferior a las ocho horas;
- g) La contratación a tiempo parcial, es decir aquella mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, permite que se labore en jornadas completas de ocho horas o en jornadas parciales. (Art. 50, Ley 90).

**12.5 Jornadas especiales de mayor duración.-** A diferencia de los casos antes anotados, la jornada de trabajo, puede superar las ocho horas diarias de labor, sin que esto signifique, el pago de trabajo suplementario, así tenemos:

- a) Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, la duración de la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbraren hacerlo las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornada de trabajo los sábados, domingos y días festivos. La distribución de los turnos se hará de tal modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias de jornada ordinaria (Art. 325 CT.);
- b) La jornada de trabajo también puede superar las ocho horas, 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; y, el de los guardianes o porteros residentes (Art. 58 CT.); y,

**12.6 Jornada nocturna.-** La jornada nocturna, es decir aquella que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, puede tener la misma duración y da derecho a igual remuneración que la diurna, con un incremento del veinticinco por ciento (25%).

**12.7 División de la jornada.-** La jornada ordinaria de trabajo puede ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor.

La jornada de trabajo también puede ser única, es decir, ejecutada en forma continua durante el día para lo cual, se requiere la autorización del Director o Subdirector del Trabajo, dependiendo de las circunstancias.

**12.8 Jornada suplementaria.-** Por convenio escrito entre las partes y previa la autorización del Inspector del Trabajo, la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas; sin que éstas puedan superar las cuatro en el día y de doce en la semana.

Si las horas suplementarias tuvieren lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento (50%) de recargo.

En cambio si las horas suplementarias, estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana o a su vez si las ejecutan los días sábados o domingos, el trabajador tiene derecho a un ciento por ciento (100%) de recargo.

En el trabajo a destajo, se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutada durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad con el cincuenta o cien por ciento de recargo según el caso.

Los trabajadores de las empresas de servicios complementarias, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley, tal como lo establece el inciso final del Art. 2 del Mandato Constituyente No. 8

**12.9 Jornada extraordinaria.-** La jornada de trabajo extraordinario se justifica en los siguientes casos:

- a) Por la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazada por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande atención impostergable; y,
- b) Por 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 puede generar perjuicios de interés público.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro y en cuanto a la remuneración se estará a los mismos recargos establecidos para el trabajo suplementario.

Como es lógico, para la realización de la jornada extraordinaria, no se requiere la autorización del Inspector del trabajo, aunque es obligación del empleador, comunicar de este particular a dicha autoridad, dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente.

**12.10 Jornada recuperable.-** Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad del empleador o trabajador, se puede recuperar la jornada perdida de la siguiente manera:

- a) Aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, hasta completar el número de horas no laboradas, sin estar obligado al pago del recargo;
- b) 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 respectivo;
- c) El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo de recuperación, devolverá el valor de la remuneración recibida, correspondiente al tiempo de interrupción; y,
- d) La recuperación del tiempo perdido, podrá exigirse a los trabajadores, previa autorización del Inspector del Trabajo; y,

**12.11 Horarios de trabajo.-** Mediante Acuerdo 169 el Ministerio de Relaciones Laborales expidió las Normas que Regulan la Aplicación y Procedimiento de Autorización de Horarios Especiales:

- **Horarios ordinarios o regulares.-** Se consideran horarios ordinarios o regulares, y por tanto no sujetos a autorización por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, aquellos que se encuentren enmarcados en las siguientes circunstancias:

1. Jornada ordinaria diurna de 8 horas diarias.
2. Jornada ordinaria nocturna de 8 horas diarias.
3. Jornada ordinaria mixta de 8 horas diarias, entendiéndose a esta como aquella que inicia en una jornada ordinaria diurna y termina en una jornada ordinaria nocturna o viceversa.
4. Jornada de 40 horas semanales ocurridas en cinco días seguidos.
5. Jornada que se ejecuta de lunes a viernes, con descanso los días sábado y domingo, o que por acuerdo de las partes se reemplaza los días de descanso (sábado y domingo) por otros días de la semana, siempre que se trate de días seguidos (48 horas consecutivas).
6. Descanso de hasta dos horas a la mitad de una jornada ordinaria diaria.

Los contratos de trabajo deben contener detallados específicamente el horario ordinario o regular que aplique al trabajador, con lo cual no requiere ninguna otra formalidad sobre este tema para su registro.

- **Horarios especiales.**- Se consideran horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas para los horarios normales, es decir:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria.
2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos.
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.

De acuerdo a las necesidades del empleador, puede existir más de un horario especial sometido a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales.

Estos horarios especiales pueden ser aprobados también a través de Reglamentos Interno de Trabajo, lo cual surtirá el mismo efecto.

En caso de empresas o empleadores que no cuenten con trabajadores al momento de la solicitud de aprobación de horarios especiales, deben adjuntar una certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de no contar con trabajadores.

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

El trabajador tiene derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comienza y termina 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.63 CT.)

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo tienen la obligación de elevar a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario para su aprobación. (Art. 64 CT.)

## **XIII. DE LOS DESCANSOS Y VACACIONES**

**13.1 Días de descanso obligatorio.**- En virtud de la reforma al Art. 65 del Código del Trabajo, además de los sábados y domingos, son días de descanso obligatorio los siguientes: 1 de enero, viernes santo, 1 de mayo, 24 de mayo, 10 de agosto, 9 de octubre, 2 de noviembre, 3 de noviembre, 25 de diciembre y los días lunes y martes de carnaval.

Son también días feriados de descanso obligatorio para las respectivas circunscripciones territoriales y ramas de trabajo, los señalados en las correspondientes leyes especiales.

Cuando los feriados de descanso obligatorio establecidos en la ley, 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 aplica 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 la Ley, correspondan a los días sábados o domingos, el descanso se trasladará, respectivamente, al anterior día viernes o al posterior día lunes.

En el caso de que los días feriados nacionales y/o locales coincidan en días continuos, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) Si esos días feriados coinciden con 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 feriados coinciden con los días martes y miércoles, el día de descanso obligatorio del día miércoles pasará al lunes inmediato anterior al día martes de feriado y este último día no será objeto de traslado;
- c) Si los días de feriado coinciden con los días miércoles y jueves, el día de descanso obligatorio del día miércoles se moverá al 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.

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.

Fuente: Suplemento del Registro Oficial No. 906 de 20 de diciembre de 2016.

**13.2 Descanso remunerado.-** El descanso semanal forzoso, será pagado con la cantidad equivalente a la remuneración íntegra, o sea de los 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.

De igual manera los días de descanso obligatorios anotados anteriormente, serán pagados, siempre que no coincida con los días de descanso semanal. Así también cuando por razón de cualquier fiesta no determinada en la ley, el trabajador licenciare a su trabajador, salvo que hubiere un acuerdo de las partes para este efecto.

**13.3 Vacaciones anuales.-** Todo trabajador tiene derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de vacaciones, incluidos los días no laborables. (Art. 69 CT.)

El derecho a las vacaciones es irrenunciable y no puede ser compensado ni siquiera con su valor en dinero, y cualquier acuerdo que prive de derecho al trabajador no tendrá valor alguno.

Los trabajadores que han prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tienen el derecho a gozar de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes, hasta un máximo de quince, salvo que las partes, mediante contrato individual o colectivo, convengan en ampliar tal beneficio.

En cambio, los trabajadores menores de dieciséis años, tienen derecho a veinte días de vacaciones, y los mayores de dieciséis y menores de dieciocho, a dieciocho días de vacaciones.

**13.4 Liquidación para el pago de vacaciones.-** La liquidación para el pago de las vacaciones, se hará en forma general y única, computando la veinticuatroava parte de lo percibido por el trabajador durante un año completo de trabajo. Para éste efecto, se tomarán en cuenta lo percibido por el trabajador por concepto de trabajo suplementario, extraordinario, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al IESS cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga el carácter de normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneración, y el beneficio que representan los servicios de orden social. (Transporte, alimentación, seguros médicos, etc.)

Los días de descanso adicional por antigüedad, es un derecho consagrado a favor de los trabajadores; sin embargo, es atribución del empleador decidir si el trabajador los goza, o en su defecto los paga en dinero.

El trabajador que no ha cumplido un año de labores, tiene derecho a vacaciones en la parte proporcional al tiempo de servicios, y el pago se lo hará de conformidad con lo establecido anteriormente.

**13.5 Acumulación y postergación de vacaciones.-** El trabajador puede no hacer uso de las vacaciones hasta por tres años consecutivos, a fin de acumularlas en el cuarto año; de no llegar a gozarlas tendrá derecho al equivalente de las remuneraciones que correspondan al tiempo de las no gozadas, sin recargo.

En cambio, cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las que sea difícil remplazar al trabajador por corto tiempo, el empleador tiene la posibilidad de negar las vacaciones 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 al pago correspondiente a las no gozadas, con el cien por ciento de recargo.

## **XIV. DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**14.1 Aspectos generales.-** Ante la presencia de causales previstas en la ley y que impiden la ejecución del contrato, este no se termina, sino que cesan parcialmente sus efectos por cierto tiempo para luego reanudar la relación laboral.

La suspensión, que es una garantía de la estabilidad, puede ser total o parcial y es distinta de las interrupciones producto del goce de vacaciones, descansos y permisos.

**14.2 Causas de suspensión.-** El Código del Trabajo, no determina expresamente los casos de suspensión del contrato de trabajo, sin embargo estas pueden estar motivadas ya sea por disposición de la ley; por causas biológicas, administrativas, sociales o económicas, entre las que podemos enunciar las siguientes:

**-Visto bueno.-** En los casos de visto bueno el inspector del Trabajo puede 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 está en la obligación de reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo, so pena de incurrir en las sanciones e indemnizaciones correspondientes al despido intempestivo. (Art. 622 CT.);

**-Enfermedad no profesional.-** Es uno de los casos más comunes de suspensión de la relación laboral y durante este tiempo, el empleador no puede desahuciar ni despedir intempestivamente al trabajador que padezca de enfermedad no profesional, siempre y cuando esta no exceda de un año. (Art. 175 CT)

El trabajador que hubiere recuperado su salud, está obligado a regresar a su lugar de trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que quedó en situación de realizar las labores propias de su cargo. De no hacerlo, caducará su derecho para exigir al empleador su reintegración al trabajo. De igual manera caducará el derecho del trabajador, cuando ha estado prestando servicios no ocasionales a otro empleador, durante el tiempo considerado de enfermedad (Art. 176 CT).

Si el empleador se negare a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, estará obligado a indemnizarle con seis meses de remuneración, sin perjuicio de los derechos que por ley le correspondan (Art. 179 CT).

Si el trabajador no estuviere afiliado al IESS o a su vez, no tuviere el número mínimo de imposiciones (seis aportaciones mensuales en el año inmediato anterior al comienzo de la enfermedad), tendrá derecho a que el empleador le pague el 50% de sus remuneraciones hasta por dos meses en cada año. (Art. 42, numeral 19 CT.)

**- Maternidad.-** Así mismo, se suspende la relación laboral, como consecuencia de la enfermedad de la trabajadora derivada del embarazo o parto; esta suspensión no puede exceder de un año. En este caso, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo que exceda las doce semanas de descanso obligatorio.

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 (Art. 195.1 CT).

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 (Art. 195.3 CT).



- **Riesgos del trabajo.**- La enfermedad profesional, es decir aquella afección causada por el ejercicio de la actividad o labor que realiza el trabajador; o a su vez un accidente de trabajo, son causas para la suspensión del contrato de trabajo. Si la incapacidad dura más de un año, se entenderá que la incapacidad es permanente y el contrato de trabajo se termina. Cuando la incapacidad es temporal, el trabajador tiene derecho a recibir desde el día siguiente a la incapacidad, una pensión equivalente al 80% de la última remuneración.

- **Servicio militar o cargos públicos.**- En caso de ausencia motivada por el servicio militar o el ejercicio de cargos públicos obligatorios, la relación laboral se suspende. Si la ausencia se prolongare por un mes o más, contado desde la fecha en que haya obtenido su licencia militar o cesado del cargo público, se entenderá terminado el contrato.

- **Huelga.**- La ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga, la que a su vez genera la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados. Durante el tiempo que dure la huelga, los trabajadores tienen derecho a cobrar su remuneración.

- **Paro patronal.**- El paro es la suspensión del trabajo acordada por un empleador o empleadores coligados. Durante el tiempo del paro, debidamente autorizado por el tribunal, quedan suspensos los contratos de trabajo, y los trabajadores no tienen derecho a remuneración (Art. 525 CT).

- **Becas de perfeccionamiento.**- Entre las obligaciones determinadas al empleador, está la de conceder permiso o declarar en comisión de servicios 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.

El becario, al regresar al país, tiene la obligación de prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa (Art. 42, #27 CT).

- **Caso fortuito y fuerza mayor.**- También se interrumpe el trabajo, por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de los trabajadores y empleadores. Durante este período el empleador abonará la remuneración correspondiente, sin perjuicio de que los trabajadores recuperen el tiempo perdido (Art.60 CT).

- **Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.**- El artículo innumerado a continuación del Art. 152 del Código de Trabajo, faculta para que el trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o paternidad, tengan 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 aplica también para el caso de padres o madres adoptivos.

Concluida la licencia o permiso sin remuneración la trabajadora podrá acogerse al permiso de lactancia (jornada de seis horas de trabajo), en cualquier momento previo a que transcurran los doce meses posteriores al parto.

El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, será computable a efectos de antigüedad.

Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre pueden solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieran 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 garantiza las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deben 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 este hecho, se considerará despido ineficaz.

## **XV. DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

**15.1 Aspectos generales.-** La terminación de la relación laboral siempre ha tenido inmensa trascendencia, porque rebasa la órbita laboral por sus consecuencias económicas, sociales y políticas. Es por ello que la estabilidad, tradicionalmente ha sido motivo de protección por parte del Código del Trabajo, que en el Art. 14 establece que 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 la ley.

**15.2 Causas de terminación de la relación laboral.-** Al respecto, el Código del Trabajo establece: “**Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.-** El contrato individual 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;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173; y,
9. Por desahucio.”

**15.3 Resumen de causales.-** De las causales anotadas en el Art. 169 del Código del Trabajo, podemos resumir las siguientes:

- a) Por acuerdo de las partes;
- b) Por causas ajenas a las partes; y,
- c) Por voluntad unilateral de una de las partes.

**- Por acuerdo de las partes.-** La terminación de la relación laboral derivada del contrato individual del trabajo, puede ser motivada por el acuerdo expreso de las partes, ya sea al momento de la celebración del contrato o por situaciones posteriores a la misma, así tenemos:

- a) Por el cumplimiento del plazo o por verificarse una condición estipulada al momento de suscribir el contrato;
- b) Por conclusión de la obra; y,
- c) Por renuncia aceptada por parte del empleador;

En estos casos, no hay lugar al pago o reclamo de indemnización alguna por parte de los contratantes y se debe practicar la liquidación de los derechos que por ley le corresponden al trabajador mediante un Acta de Finiquito.

**- Por causas ajenas a las partes.-** Causas ajenas a la voluntad de las partes pueden dar lugar a la terminación del contrato individual del trabajo; en éstos casos, no hay culpa de las partes y tampoco da lugar a indemnización alguna, así tenemos:

- a) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo;
- b) Por muerte del trabajador;
- c) Por muerte del empleador;
- d) Por liquidación de negocios; y,
- e) Por cesión o enajenación de la empresa o negocio.

- Para el caso de la muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, termina el contrato cuando no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.
- En el evento de la liquidación de un negocio, el Art. 193 del Código del Trabajo determina que si por efectos de la liquidación de negocios, el empleador da por terminada las relaciones laborales, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnizaciones previstas en los artículos 185 y 188, respectivamente, sin perjuicio de lo que las partes hubieren pactado en negociación colectiva.
- En el caso de la **cesión o enajenación de la empresa o negocio** o cualquier otra modalidad por la cual la responsabilidad patronal será asumida por otro empleador, éste tiene la obligación a cumplir los contratos de trabajo del antecesor. En el caso de que el trabajador opte por continuar con la relación laboral, no habrá lugar al pago de indemnizaciones. (Art. 171 CT.)

**- Por voluntad unilateral del empleador.-** El empleador unilateralmente puede dar por terminado el contrato individual del trabajo por diversas causas y de distintas formas, así tenemos:

- a) Por visto bueno;
- b) Por despido intempestivo; y,
- c) Por otras determinadas en la ley.

**- Por Visto bueno.-** Es uno de los mecanismos para dar por terminado el contrato de trabajo, y consiste en la autorización que concede el Inspector del Trabajo para dar por terminada una relación laboral cuando una de las partes ha incurrido en las causales previstas en la ley

La petición de visto bueno solicitada por el empleador debe ser justificada o motivada en los hechos previstos como causal, en el Art. 172 del Código del Trabajo:

**“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, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de las obligaciones en el Seguro Social. Más, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, la prescripciones y dictámenes médicos.

El efecto jurídico del visto bueno solicitado por el empleador, es que concedido este por parte del Inspector del Trabajo, el empleador puede dar por terminada la relación laboral, sin lugar a indemnización alguna, salvo los demás derechos que por ley le correspondan al trabajador.

La acción de visto bueno solicitada por el empleador, tal como prescribe el Art. 636 del Código del Trabajo prescribe en un mes. El cómputo del plazo para que opere la prescripción, 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 tercero del Art. 172 del Código del Trabajo, el tiempo debe computarse desde la fecha en que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de los hechos. En estos casos corresponde al empleador o a su representante probar que se enteró de los hechos, con posterioridad a la fecha en que ocurrieron.

El Inspector del Trabajo que reciba una solicitud tendiente a dar por terminado un contrato de trabajo por alguno de los motivos determinados en los artículos 172 o 173 del Código del Trabajo, previa la calificación de la misma y tal como lo determina el Art. 621 del cuerpo legal antes invocado, debe notificar al interesado dentro de las 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.

El Inspector del Trabajo deberá hacer constar los datos y motivos en que se funde la resolución.

En los casos de visto bueno el Inspector del Trabajo 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, tal como lo determina el Art. 622 del Código del Trabajo.

- **Por despido intempestivo.**- El despido intempestivo, no está definido en la ley, ni determinado en el Art. 169 del Código del Trabajo como causal para dar por terminado el contrato individual de trabajo. Sin embargo, podemos definir al despido intempestivo como un acto unilateral e inmotivado expresado mediante actos externos y que refleja la voluntad del patrono, de dar por terminado el contrato.

De lo anotado podemos destacar que el trabajador es separado sin causa justa; o cuando habiéndola, no se observa el procedimiento establecido por la ley para dar por terminada la relación laboral, tal es el caso del empleador que no obtiene el visto bueno.

**15.4 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, aún 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. (Art. 192 CT)

**15.5 Indemnizaciones por despido intempestivo.**- En el evento de un despido intempestivo, se debe considerar lo siguiente:

- **Contrato a tiempo indefinido.**- En el evento de despido intempestivo de un trabajador contratado a plazo indefinido, el empleador indemnizará al trabajador en función del tiempo de servicios y según la siguiente escala:

- a) Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y,
- b) 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 veinticinco meses de remuneración.

La fracción de un año se considerará como año completo.

Los dos últimos incisos del Art. 188 del Código del Trabajo, determina que cuando el empleador deja constancia escrita de su voluntad de dar por terminada unilateralmente un contrato individual de trabajo, esto es, sin justa causa, la autoridad del trabajo que conozca del despido, debe disponer que el empleador comparezca a fin de que se ratifique o no en el despido.

De ratificarse en el hecho, en las siguientes cuarenta y ocho horas deberá depositar el valor total que le corresponda al trabajador por concepto de indemnización; caso contrario, es decir si no se ratifica por considerar que el escrito donde consta el despido no es de su autoría o corresponde a un representante de la empresa que no está facultado para estos efectos, se dispondrá que el trabajador se reintegre inmediatamente a su lugar de trabajo.

**15.6 Cálculo de las indemnizaciones.**- Para este efecto, se toma como base la última remuneración percibida por el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones por desahucio contemplada en el Art. 185 CT. y los beneficios que por ley le

corresponden, tales como el proporcional de la decimotercera y decimocuarta remuneraciones y vacaciones.

Debemos entender como remuneración todo lo que el trabajador perciba en dinero, en servicio o en especies, inclusive los ingresos por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera, decimocuarta remuneraciones, y el beneficio que representen los servicios de orden social. (Art. 95 CT, Art. 35, numeral 14 Constitución Política)

**15.7 Estabilidades especiales.-** El Código del Trabajo establece ciertos casos especiales de estabilidad a favor de los trabajadores, por lo que el hecho de dar por terminada la relación laboral ya sea mediante desahucio o despido intempestivo, a más de las bonificaciones e indemnizaciones previstas para estos casos por la ley, el empleador estará sujeto al pago de indemnizaciones adicionales:

- **La mujer embarazada.-** 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 (Art. 195.1). 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 (Art.195.3 CT).
- **Enfermedad no profesional.-** En este caso, cuando el empleador se niega a recibir al trabajador en las mismas condiciones que antes de su enfermedad, está obligado a pagarle la indemnización de seis meses de remuneraciones, independientemente de los otros beneficios que le correspondan (Art.159 CT);
- **Fuero sindical.-** 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 (Art. 187 CT).
- **Organización sindical.-** Salvo los casos del artículo 172, el empleador no puede 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 (Art. 452 CT). El empleador que contraviniera la

prohibición del artículo 452 de este Código, indemnizará al trabajador despedido con una suma equivalente al sueldo o salario de un año (Art.455 CT).

- **Caso de discrimen.-** 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 equivalente al valor de un año de la remuneración que venía percibiendo, además de la general que corresponda por despido intempestivo (Art.195.3 CT).
- **Trabajadores discapacitados.-** 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 La Ley Orgánica de Discapacidades; esto es, con 18 remuneraciones (Art. 51 LOD).
- **Contratos de obra cierta y destajo.-** Cuando el trabajo fuere por obra cierta o a destajo, el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, pagará el valor de la parte ejecutada más un tanto por ciento de recargo, que lo fijará la autoridad competente para estos casos.
- **Contrato de aprendizaje.-** Cuando el aprendiz se separa del trabajo por causas establecidas en la ley, o porque el empleador o sus familiares, traten de inducirle a cometer un acto ilícito o contrario a las buenas costumbres, tendrá derecho a que se le abone un mes de salario como indemnización (Art.164 CT).
- **Licencia sin sueldo.-** Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoja el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.

**15.8 Por voluntad unilateral del trabajador.-** El trabajador al igual que el empleador puede dar por terminado el contrato individual del trabajo de manera unilateral por diversas causas y de distintas formas, así tenemos:

- a) Por visto bueno;
- b) Por desahucio; y,
- c) Abandono intempestivo.

- **Por visto bueno.-** La petición de visto bueno solicitada por el trabajador debe estar fundamentada en una de las causales previstas en el Código del Trabajo para éstos casos.

**“Art. 173.- Causas para que el trabajador pueden dar por terminado el contrato.-**

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes trabajador, su cónyuge, 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 del Código de Trabajo.

2. Por disminución o falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir al empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el Art. 52 del Código de Trabajo, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio.”

En los casos de que el Inspector del trabajo conceda el visto bueno solicitado por el trabajador, éste adquiere el derecho a recibir indemnizaciones como si hubiera sido despedido intempestivamente.

**- Por desahucio.-** 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 (Art. 184 CT).

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 del Código del Trabajo.

El desahucio al que se refiere el artículo 184, se entiende cumplido con la simple entrega de una comunicación escrita al empleador que lo puede hacer 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 debe precautelar que el empleador conozca oportunamente sobre la decisión de la persona trabajadora (Art. 624 CT).

En los casos de terminación de la relación laboral por desahucio, el empleador debe bonificar 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 debe pagar 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, debe 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 (Art. 185 CT).

**- El abandono intempestivo.-** Se puede considerar como el acto unilateral del trabajador de abandonar intempestivamente su lugar de trabajo, sin que medie causa justa o a su vez sin cumplir con las formalidades legales, es decir sin previo desahucio, da lugar al pago de una indemnización a favor del empleador.

En los contratos a tiempo indefinido, el trabajador indemnizará al empleador con la suma equivalente a quince días de la remuneración, tal como lo determina el Art. 190 del Código del Trabajo.

En el caso de que el trabajador rehúya la ejecución o la conclusión de la obra. Puede ser compelido por la 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, tal como lo establece el artículo 195 del Código del Trabajo.



**15.9 El acta de finiquito.-** Es el documento mediante el cual el trabajador acepta la liquidación de sus haberes, o a su vez, la bonificación o indemnizaciones que por ley le correspondan.

Es importante anotar que el documento de finiquito debe ser practicado ante el Inspector del Trabajo y de manera pormenorizada, caso contrario, puede dar lugar a que el trabajador impugne dicha acta (Art. 595 CT).

Pese a lo anotado en el inciso anterior y contradiciendo la ley, el Ministerio de Trabajo ha venido emitiendo anualmente reglamentos e instructivos tendientes a registrar las actas de finiquito; tal es así, que mediante Acuerdo Ministerial No. 98, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 503 de 19 de mayo de 2015, el Ministerio de Trabajo, expidió la norma que creó el Sistema de Administración Integral de Trabajo y Empleo "SAITE", actualmente denominado Sistema Único de Trabajo (SUT) que no es más que una herramienta informática a través de la cual el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de llevar una base de datos de la información de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto por el numeral 7 del artículo 42 del Código del Trabajo, así como, la obligación de generar y registrar las actas de finiquito por terminación de la relación laboral, a través de la página web del Ministerio del Trabajo.

Para tal efecto, el empleador tiene la obligación de elaborar y registrar el acta de finiquito y la constancia de su pago, dentro del plazo de treinta días contados desde la terminación de la relación laboral, salvo en los casos de desahucio o terminación de mutuo acuerdo que será en el plazo establecido en el artículo 185 el Código de Trabajo, esto es quince días contados desde que se termina la relación laboral, a través del "SAITE" que se encuentra en la página web [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec).

## **XVI DE LA PRESTACION DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y DE LA PRESTACION DE SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS**

**16.1 Aspectos generales.-** El Pleno de la Asamblea Constituyente, emitió el Mandato Constituyente No. 8, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 330 de martes 6 de mayo del 2008, mediante el cual eliminó la intermediación laboral, la prestación de servicios complementarios y el contrato por horas. Así mismo, estableció la actividad de servicios complementarios y la prestación de servicios técnicos especializados.

**16.2 Prestación de servicios complementarios.-** Se denominan actividades complementarias aquellas que realizan compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.

La relación laboral opera exclusivamente entre la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución de la República y la Ley. (Art.4 Mandato 8).

**16.3 Contratación directa y bilateral.-** El personal de control y seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos que no utiliza armas, puede ser contratado de manera directa y bilateral por la administración del respectivo aeropuerto o puerto marítimo. En los demás casos, esto es cuando se requiera de personal armado, la vigilancia y seguridad de aeropuertos y puertos marítimos podrá ser contratada con empresas de actividades complementarias de vigilancia-seguridad.

Para el caso de los servicios de alimentación de hoteles, clínicas y hospitales, los empleadores pueden contratar directamente a los trabajadores, con quienes tendrán una relación laboral directa y bilateral; así como también podrán contratar dichos servicios a compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria que presten actividades complementarias.

Las labores de desbroce, roce, mantenimiento de canales de riego, limpieza de bananeras, cañaverales y otra clase de plantaciones, y todas las similares que se desarrollan en las actividades agrícolas, bajo ningún concepto son consideradas como actividades complementarias sino como propias y habituales de dicha rama productiva y por consiguiente todo el personal encargado de las mismas deberá ser contratado en forma directa y bilateral.

De igual manera, todos los trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques no podrán ser catalogados como actividades complementarias sino como labores cuya contratación de personal debe realizarse de modo directo y bilateral (Art. 3 RM8).

**16.4 Dedicación exclusiva.-** Las compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, deben tener como objeto único y exclusivo la dedicación a la realización de actividades complementarias, encargándose de su control y vigilancia permanente el Ministerio del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones de otras autoridades de control, en el ámbito de sus competencias. El objeto social de la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria puede abarcar una o varias de las actividades complementarias establecidas en el Mandato Constituyente 8.

En el caso específico de las actividades de guardianía y de seguridad privada, únicamente pueden ser compañías mercantiles en virtud de la ley que las regula (Art. 4 RM8).

**16.5 Vinculación.-** Cuando se presuma la existencia de vinculación entre las usuarias y las empresas contratistas de actividades complementarias en los términos del primer inciso del artículo 6 del Mandato, el Ministerio del Trabajo puede solicitar toda la información que requiera a la Superintendencia de Compañías, Servicio de Rentas Internas, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y otras instituciones.

Se establece la vinculación cuando la información que proporcionen dichas entidades determinen que la usuaria y la compañía mercantil, persona natural u organización de la Economía Popular y Solidaria que realiza actividades complementarias, sus socios o accionistas, comparten intereses, patrimonio o administración financiero-contable, en uno o más de estos casos.

**16.6 Remuneración.-** En ningún caso se puede pactar una remuneración inferior a la remuneración básica mínima unificada o a los sueldos y salarios mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no está obligada a realizar el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

**16.7 Fondos de reserva.-** Los trabajadores de las empresas de servicios complementarios, al igual que los trabajadores de la construcción, tienen derecho a gozar de los fondos de reserva desde el primer día de labores, tal como lo establece el artículo 149 de la Ley de Seguridad Social.

**16.8 Contratos requeridos.-** La realización de actividades complementarias requiere de la suscripción de dos clases de contratos:

a) Un contrato mercantil de actividades complementarias entre la empresa dedicada a estas gestiones y la usuaria, en el cual se debe establecer expresamente las actividades complementarias del proceso productivo, a desarrollarse mediante esta contratación. En el referido contrato debe constar de manera precisa la remuneración que a percibir por cada trabajador de la contratista, laborando jornadas de ocho horas diarias y cuarenta semanales; y,

b) Un contrato de trabajo celebrado por escrito, entre la empresa que realiza actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores.

**16.9 Responsabilidad solidaria.-** Sin perjuicio de la responsabilidad principal del obligado directo y dejando a salvo el derecho de repetición, la persona en cuyo provecho se realiza la actividad complementaria, es responsable solidario del cumplimiento de las obligaciones laborales. (Art. 8, Reglamento Mandato No. 8).

**16.10 Prestación de servicios técnicos especializados.-** Se denomina servicios técnicos especializados, las actividades, ajenas a la actividad habitual de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que son prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal quienes están obligados a contar con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera.

La relación laboral es directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.

El contrato entre el prestador de servicios técnicos especializados y el usuario del servicio es de carácter civil, cuya copia certificada debe remitirse al Ministerio de Trabajo y Empleo para fines de registro.

## **XVII DE LAS PASANTÍAS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO**

**17.1 Objeto.-** La ley de Pasantías en el Sector Empresarial tiene por objeto la creación, funcionamiento y mantenimiento de puestos de pasantía en el sector privado.

**Definiciones.-** Para los efectos de esta Ley, se considera:

1. Actividad productiva.- Toda actividad económica que ejerza una empresa privada para la generación de bienes y servicios, con miras a la obtención de utilidad o lucro.
2. Empresa.- Unidad de producción económica del sector privado, integrada por personas naturales, ya sean en forma unipersonal o constituida en una sociedad de hecho o de derecho.
3. Centro de Estudios de Nivel Superior o Intermediario.- Persona jurídica dedicada exclusivamente a la investigación y formación de profesionales en los campos humanístico, científico y tecnológico, de conformidad con la Ley de Universidades y Escuelas Politécnicas.
4. Pasante.- Alumno o estudiante matriculado en el segundo año o en años superiores de un Centro de Estudios de Nivel Superior y que concurra normalmente a los correspondientes períodos lectivos.

**17.2 Ámbito.-** Pueden acogerse a las disposiciones de la Ley, las empresas del sector privado, instituciones y fundaciones; así como todos los estudiantes de las instituciones del Sistema de Educación Superior que hayan optado y opten por una carrera o profesión que requiera una formación mínima de tres años.

Se debe priorizar la participación de las y los estudiantes que tengan condición de vulnerabilidad, movilidad humana y/o grupos de atención prioritaria en la realización de las pasantías, en igualdad de oportunidades y en el pleno ejercicio de sus derechos.

Dichas pasantías para los estudiantes deben ser coordinadas por las Instituciones de Educación Superior.

**17.3 Exclusión laboral.-** La relación jurídica entre las empresas y los pasantes se debe establecer mediante un contrato de pasantía. No es de carácter laboral; por lo tanto, no son aplicables las normas del Código de Trabajo y demás leyes laborales.

Tampoco hay responsabilidad solidaria alguna entre el estudiante y centro de estudios de nivel superior o intermedio.

**17.4 Facultades.-** La selección de los pasantes se debe realizar, mediante convenios suscritos entre la máxima autoridad de los centros educativos y las empresas para tal efecto se deberá presentar la nómina de los estudiantes que se hagan acreedores a los beneficios del régimen de pasantías.

Las empresas pueden celebrar por escrito contratos individuales de pasantía de naturaleza civil con los pasantes hasta su incorporación o graduación en los términos señalados en la Ley, siendo facultativo para las partes iniciar una relación laboral por tiempo indefinido, una vez incorporado o graduado el pasante.

**17.5 Horario de labores.-** Las y los pasantes desempeñarán sus actividades en una jornada de cuatro a seis horas diarias y un máximo de treinta horas semanales que podrán distribuirse de manera flexible en los cinco días de la semana. En ningún caso serán obligados a excederse de dicho horario, ni podrán desempeñarlo durante las horas de clases o exámenes.

**17.6 Pensión de pasantía y seguridad social.-** La duración de las pasantías no puede prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía las partes acordarán la cancelación de un estipendio mensual no menor a un tercio del salario básico unificado. En todos los casos se debe afiliarse a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente.

**17.7 Porcentajes mínimos de inclusión.-** Las empresas con más de 100 trabajadores estables y permanentes están obligadas a vincular a un número de pasantes no menor al 4% del total de sus trabajadores que tengan título profesional otorgado por una institución de Educación Superior.

El número que resulte de la aplicación del antedicho porcentaje se debe calcular respecto de los trabajadores que la empresa tenía al inicio del año fiscal y se puede cumplir en cualquier época del año teniendo en cuenta que los pasantes no pueden permanecer en dicha calidad por más de seis meses.

En el primer y segundo año, la vinculación de pasantes será del 2%, el tercer año, la vinculación será del 3%, hasta llegar al 4% en el cuarto año contado a partir del 4 de agosto de 2017, fecha de la expedición del Instructivo General de Pasantías (Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0103).

**17.8 Control.-** Para determinar el número de pasantes, se toma como base la declaración o pago de planilla que hace la empresa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), así como los respectivos convenios suscritos entre las empresas y los centros de estudios de nivel superior y los contratos de pasantía.

**17.9 Sanciones.-** Las empresas que al aplicar la depuración de sus ingresos, conforme a las disposiciones del artículo 10, numeral 9, de la Ley de Régimen Tributario Interno, presenten declaraciones falsas o incrementen ficticia o fraudulentamente el monto anual de las pensiones pagadas a sus pasantes, pueden ser sancionadas con una multa equivalente al triple de la deducción que, por este motivo, se haya efectuado a la base imponible sujeta al impuesto a la renta. El cobro de dicha multa se hará efectiva por el Ministerio de Finanzas y Crédito Público mediante coactiva.

La reincidencia en la infracción antes indicada constituye un delito perseguible de oficio, con pena de prisión de seis meses a dos años para los representantes legales y los contadores de las empresas, sin perjuicio del cobro de la multa antes mencionada.

El incumplimiento del porcentaje antes anotado, puede ser sancionado de conformidad con el Artículo 628 del Código del Trabajo por cada mes de incumplimiento y por cada pasante que faltare.

Las empresas que cometan las infracciones determinadas en los incisos precedentes, no podrán en el futuro, implementar el régimen de pasantías previsto en la Ley.

**17.10 Del convenio de pasantía.-** La o el pasante seleccionado debe celebrar un convenio con la empresa o institución privada receptora, que debe contener las siguientes cláusulas:

- a) Los comparecientes;
- b) Los derechos y obligaciones de las partes;
- c) La determinación del lugar y unidad administrativa en donde se va a llevar a cabo la pasantía;
- d) El detalle de las actividades que realizará la o el pasante;
- e) La jornada y horario de la pasantía;
- f) La duración de la pasantía;
- g) El reconocimiento económico;
- h) La afiliación al Seguro Social;
- i) El control y seguimiento de la pasantía;
- j) Las causales de terminación del convenio; y,
- k) El lugar y fecha de suscripción.

**17.11 Del registro de las y los pasantes.-** Las empresas y demás entidades privadas receptoras deben enviar el listado de las y los estudiantes seleccionados para realizar pasantías al Ministerio del Trabajo, con su respectivo registro y control.

**17.12 De la evaluación de las y los pasantes.-** La o el Responsable de la Unidad donde la o el pasante debe realizar una evaluación al finalizar el período de la pasantía, a fin de conocer los resultados que se han generado para la o el estudiante en términos de experiencia y desempeño en sus actividades como pasante.

Mientras esté en curso la pasantía, las empresas y demás instituciones privadas receptoras, deben realizar al menos un evento de sensibilización a las y los pasantes en temas relacionados al acceso y sostenibilidad del empleo, con su respectivo certificado de participación, para lo cual pueden requerir el apoyo del Ministerio del Trabajo.

**17.13 Del certificado de culminación.-** Al finalizar el período de la pasantía, las y los pasantes recibirán por parte de la empresa o entidad privada receptora un certificado de culminación de las pasantías que contendrá:

- a) El período de duración de la pasantía;
- b) Duración de la jornada; y,
- c) Actividades ejecutadas.

### **Fuentes:**

- 1.- Ley s/n (Registro Oficial 689, 5-V-1995)
- 2.- Ley s/n (Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016).
- 3.- Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0109, (Suplemento del Registro Oficial 51, 4-VIII-2017).

## **XVIII MODELOS DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO**

## 18.1 CONTRATO TIPO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO

En la ciudad de Quito, a los.....días del mes de..... del dos mil....., entre el señor. . . . . , en su calidad de..... a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el señor.....domiciliado en Quito, por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Empleado", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** El empleador, para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de sus tareas propias necesita contratar los servicios laborales de un.....; el Empleado, por su parte y asumiendo expresamente la responsabilidad prevista en el Art. 310 del Código del Trabajo, ha presentado la documentación que acredita su idoneidad para realizar el trabajo indicado, en base de la cual el Empleador lo ha calificado procediéndose a celebrar el presente contrato de trabajo.

**SEGUNDA.- OBJETO:** El Empleado se compromete a prestar sus servicios al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en calidad de ....., sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Empleado consiga su expreso consentimiento.

**TERCERA.- JORNADA:** El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

**CUARTA.- REMUNERACIÓN:** Como remuneración por su labor, el Empleado recibirá la suma de.....dólares americanos, en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al empleado mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma del empleado.

**QUINTA.- VIGENCIA:** Durante la vigencia del presente contrato, el Empleado se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e inversiones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del Empleado,

mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**SEXTA.- OBLIGACIONES:** El Empleado ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiado, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Empleado, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:.....

**SEPTIMA.- DURACIÓN:** El presente contrato empezará a regir a partir de la suscripción del mismo y por acuerdo expreso entre las partes es de duración indefinida. Al amparo de la facultad prevista en el Art.15 del Código del Trabajo, los contratantes estipulan que los primeros noventa días de vigencia del contrato constituyen un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias de ninguna especie.

**OCTAVA.- PAGO DE REMUNERACIONES ADICIONALES:** El pago de la decimotercera y decimocuarta remuneración por pedido expreso del trabajador, se realizarán de manera acumulada en las fechas que para este efecto se determina en el Código del Trabajo.

**NOVENA.- INCORPORACIÓN:** Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

**DECIMA.- RATIFICACIÓN:** Empleador y Empleado aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL EMPLEADO



## 18.2 CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA CIERTA

En la ciudad de Quito, a los .....del mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor ....., en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en esta ciudad de....., y por otra, el señor ....., portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....esta ciudad de.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el contrato por obra cierta, contenido en las cláusulas que a continuación se expresan:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** El empleador, para el desarrollo de las tareas propias de su actividad, contrata los servicios personales del trabajador, que los desempeñará con acuerdo a la ley, los reglamentos internos, las disposiciones generales, las órdenes o instrucciones que impartan el empleador o sus representantes, en el domicilio de ....., ubicada en.....

**SEGUNDA.- OBJETO:** El trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., dedicando su labor de manera exclusiva a....., para lo cual debe tener los conocimientos y las habilidades necesarias en esta actividad.

**TERCERA.- REMUNERACIÓN:** El empleador pagará al trabajador por la ejecución de la obra contratada la suma de.....dólares americanos; sin embargo, el empleador podrá entregar como anticipo hasta la tercera parte del valor total y necesario para la adquisición de útiles y materiales.

**CUARTA.- DURACIÓN:** Por tratarse de un contrato para la ejecución de una obra determinada, el presente contrato tiene validez hasta la fecha de entrega de la obra, que las partes de mutuo acuerdo establecen el..... La obra.....deberá entregarse en perfecto estado de funcionamiento y a satisfacción del empleador, con lo cual y sin más formalidades quedará concluida la relación laboral.

**QUINTA.- EXCLUSIVIDAD:** Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán en beneficio exclusivo del empleador, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**SEXTA.- OBLIGACIONES:** En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones de la ley de la materia, en especial las relativas a las obligaciones del empleador y del trabajador y las prohibiciones correspondientes.

**SÉPTIMA.- CONTROVERSIAS:** En caso de controversia, las partes se someterán a las autoridades y jueces del trabajo de la provincia de.....y al Trámite Sumario.

Para constancia de lo cual, las partes firman este contrato en tres ejemplares de igual contenido y valor, el mismo que será registrado ante un Inspector del Trabajo.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

## 18.3 CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

En la ciudad de Quito, a los..... días del mes de..... del dos mil....., entre el señor....., en su calidad de....., a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el Señor....., domiciliado en Quito, en el inmueble.....de la calle....., portador de la cédula de ciudadanía No. ...., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Trabajador", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES.** El Empleador, para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de sus tareas propias y por existir una demanda mayor que la habitual de (producción o servicios), requiere de una persona que labore en calidad de..... El Trabajador, por su parte y asumiendo expresamente la responsabilidad prevista en el Art. 310 del Código del Trabajo, ha presentado la documentación que acredita su idoneidad para realizar el trabajo indicado, en base de la cual el Empleador lo ha calificado procediéndose a celebrar el presente contrato de trabajo eventual por un tiempo estimado de....., al amparo de las normas contenidas en el literal b) del Art. 14 y Art. 17 del Código del Trabajo.

**SEGUNDA.- OBJETO:** El Trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos, personales y eventuales al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en las labores precisadas en la cláusula anterior, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Trabajador consiga su expreso consentimiento.

**TERCERA.- JORNADA:** El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

**CUARTA.- REMUNERACION:** Como remuneración por su labor, el Trabajador recibirá la suma de.....dólares americanos en calidad de sueldo, cantidad en la que esta incluido el 35% de recargo establecido para este tipo de contrato y que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al Trabajador mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma de recepción.

**QUINTA.- EXCLUSIVIDAD:** Durante la vigencia del presente contrato, el Trabajador se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del trabajador, mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**SEXTA.- OBLIGACIONES:** El Trabajador ejecutara su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Trabajador, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente: .....

**SEPTIMA.- DURACION:** Como este es un contrato de trabajo eventual, su plazo de duración es el establecido en la cláusula segunda a contarse a partir de esta fecha, mas, si se dilatare el tiempo necesario que motiva esta contratación, el plazo de este contrato podrá ampliarse de acuerdo a esas circunstancias, pero únicamente por el tiempo necesario para que el Trabajador cumpla con la obra, o servicio objeto del contrato y sin que este en ningún caso pierda su carácter de eventual ni exceda de ciento ochenta días en el año. Por lo mismo, el presente contrato terminará con la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio contratados al amparo de lo previsto en el numeral tercero del artículo 169 del Código del Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Aun más, y para mayor abundamiento, las partes intervinientes en este contrato de trabajo eventual, al amparo de la facultad que les concede el numeral primero del citado Art. 169 del Código del Trabajo, establecen que la conclusión de los servicios mencionados en la cláusula primera por el término de la obra contratada es causa de terminación de la relación laboral, sin necesidad de ningún trámite adicional.

**OACTAVA.- CONTROVERSIAS:** Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

**NOVENA.- RATIFICACION:** Empleador y Trabajador aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

## 18.4 CONTRATO DE TRABAJO OCASIONAL

En la ciudad de Quito, a los ... días del mes de .....del dos mil.... , entre el Señor ....., en su calidad de Gerente General y Representante Legal de ..... a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el Señor ....., domiciliado en Quito, portador de la cédula de ciudadanía..... y por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Trabajador", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** El Empleador requiere de una persona que le preste servicios en calidad de....., requerimiento de labores que no es habitual sino esencialmente ocasional, por un tiempo estimado de ... días, y para el efecto, al amparo de la norma contenida en el literal b) del artículo 14 y artículo 17 del Código del Trabajo, contrata los servicios lícitos y personales del Trabajador, de conformidad con las estipulaciones constantes en este contrato y en base a los certificados y documentos entregados por éste último para acreditar su idoneidad.

**SEGUNDA.- OBJETO:** El Trabajador se compromete a prestar sus servicios lícitos, personales y ocasionales al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en las labores precisadas en la cláusula anterior, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Trabajador consiga su expreso consentimiento.

**TERCERA.- JORNADA:** El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

**CUARTA.- REMUNERACIÓN:** Como remuneración por su labor, el Trabajador recibirá la suma de..... dólares americanos en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al Trabajador mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma de recepción.

**QUINTA.- EXCLUSIVIDAD:** Durante la vigencia del presente contrato, el Trabajador se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza.

Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del Trabajador, mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**SEXTA.- OBLIGACIONES:** El Trabajador ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Trabajador, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:.....

**SEPTIMA.- DURACIÓN:** Como este es un contrato de trabajo ocasional, su plazo de duración es el establecido en la cláusula tercera a contarse a partir de esta fecha; mas si las actividades de naturaleza ocasional que motivan su celebración, no fueren concluidas en el plazo estimado, este podrá ampliarse disminuirse de acuerdo a las circunstancias, pero únicamente por el tiempo necesario para que el Trabajador cumpla con la obra o servicio objeto del contrato y sin que este en ningún caso pierda su carácter de ocasional ni exceda de treinta días en el año. Por lo mismo, el presente contrato terminará con la conclusión de la obra o servicio contratados al amparo de lo previsto en el numeral tercero del Art. 169 y Art. 170 del Código del Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Aún mas, y para mayor abundamiento, las partes intervinientes en este contrato de trabajo ocasional, al amparo de la facultad que les concede el numeral primero del citado artículo 169 del Código del Trabajo, establecen que la conclusión de los servicios mencionados en la cláusula primera, es causa legal de terminación del contrato, sin necesidad de ningún trámite adicional dado su carácter de ocasional.

**OCTAVA.- CONTROVERSIA:** Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

**NOVENA.- RATIFICACIÓN:** Empleador y Trabajador aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

## 18.5 CONTRATO DE TEMPORADA

En la ciudad de Quito, a los...días del mes de.....de dos mil ....., entre el Señor ....., en su calidad de Gerente General y Representante Legal de ....., a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el Señor....., domiciliado en Quito, portador de la cédula de ciudadanía....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Trabajador", cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** Durante la época de verano en la costa, esto es en los meses comprendidos entre .....y....., el Empleador requiere de una persona que le preste servicios en calidad de ..... para ....., labor que en cambio, es imposible desarrollar en la época de ..... Por lo mismo, este requerimiento de labores es de temporada y comprende la ejecución de trabajos cíclicos de naturaleza discontinua, y para el efecto, al amparo de las normas contenidas en el literal b) del artículo 14 y artículo 17 del Código del Trabajo, dicho Empleador contrata los servicios lícitos y personales del Trabajador, de conformidad con las estipulaciones constantes en este contrato.

**SEGUNDA.- OBJETO:** El Trabajador se compromete a prestar sus servicios al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en.....en las labores de temporada precisadas en la cláusula anterior, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo por despido intempestivo.

**TERCERA.- JORNADA:** El Trabajador se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador que ira desde las 08H00 hasta las 17H00 con un intervalo de 1 hora, el mismo que el trabajador declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Trabajador se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato.

**CUARTA.- REMUNERACIÓN:** Como remuneración por su labor, el Trabajador recibirá la suma de.....dólares americanos en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley.

**QUINTA.- EXCLUSIVIDAD:** Durante la vigencia del presente contrato, el Trabajador se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del trabajador, mientras este preste sus servicios al empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**SEXTA.- OBLIGACIONES:** El Trabajador ejecutara su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo.

**SEPTIMA.- DURACIÓN:** Como este es un contrato de trabajo de temporada, su plazo de duración es el establecido en la cláusula primera, esto es el período de verano comprendido entre el..... de..... del.... y el.... de.....del ....., más, si se adelantare o retrasare la presencia de lluvias que impidan la operación del equipo pesado que motiva esta contratación, el plazo de este contrato podrá restringirse o ampliarse de acuerdo a esas circunstancias, pero sin que en ningún caso pierda su carácter de contrato de temporada que recuperará su vigencia en el próximo año, y así sucesivamente, conforme a lo previsto en el cuarto inciso del Art. 17 del Código del Trabajo. En todo caso, el presente contrato terminará con la conclusión de la obra, periodo de labor o servicio contratados al amparo de lo previsto en el numeral tercero del artículo 169 del Código del Trabajo, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna. Aun más, y para mayor abundamiento, las partes intervinientes en este contrato de trabajo, al amparo de la facultad que les concede el numeral primero del citado artículo 169 del Código del Trabajo, establecen que la conclusión de los servicios mencionados en la cláusula primera por el término de la obra contratada; pone fin al contrato de trabajo sin necesidad de ningún trámite adicional.

**OCTAVA.- CONTROVERSIAS:** Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

**NOVENA.- RATIFICACIÓN:** Empleador y Trabajador aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

## 18.6 CONTRATO DE APRENDIZAJE

En la ciudad de Quito, a los .....días del mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor ....., en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en....., y por otra, el señor....., portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador” o como el “aprendiz”, domiciliado en.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el presente contrato de aprendizaje en orden a las cláusulas siguientes:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** El empleador, para el desarrollo de las tareas propias de su actividad, contrata los servicios personales del trabajador, que los desempeñará con acuerdo a la ley, los reglamentos internos, las disposiciones generales, las órdenes o instrucciones que impartan el empleador o sus representantes.

**SEGUNDA.- OBJETO:** El trabajador / aprendiz se compromete a prestar sus servicios personales bajo las órdenes y dependencia del Empleador, en su establecimiento industrial ubicado en.....de esta ciudad de.....

**TERCERA.- OBLIGACIONES:** Las labores que ha de desempeñar el aprendiz, dicen relación entre otras a las funciones de ayudante del Jefe de....., debiendo ejecutar las labores con la celeridad y diligencia necesarios, de acuerdo a las instrucciones que le imparta el Jefe de.....

**CUARTA.- REMUNERACIÓN:** Como contrapartida, el aprendiz percibirá la enseñanza del oficio de.....y el salario de.....dólares americanos.

**QUINTA.- DURACIÓN:** El tiempo máximo de duración del presente contrato de aprendizaje será de seis meses a contarse desde el día de hoy, concluido el mismo se entenderá terminado irremediamente el contrato, para lo que no será necesario que preceda desahucio. Si al vencimiento del plazo de seis meses se mantuviere la relación laboral, el contrato se convertirá en uno a tiempo indefinido.

Así mismo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato de aprendizaje, de manera inmediata si concurren las causales establecidas en los artículos 163 y 164 del Código del Trabajo.

**SEXTA.- DECLARACIÓN:** En todo lo que no estuviere previsto en el presente contrato, las partes declaran incorporadas las disposiciones del Código del Trabajo y en especial a las relativas a las obligaciones del empleador y del trabajador y las disposiciones específicas contenidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

**SÉPTIMA.- CONTROVERSIA:** En caso de controversia, las partes se someterán a las autoridades y jueces de Trabajo competentes de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

Para constancia de lo cual, las partes firman este contrato en tres ejemplares de igual contenido y valor, el mismo que será registrado ante un Inspector del Trabajo.

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR



## 18.7 CONTRATO DE TRABAJO DE JORNADA PARCIAL PERMANENTE

En la ciudad de Quito, a los .....del mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor ....., en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en....., y por otra, el señor....., portador de la cédula de ciudadanía No.....en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar el presente contrato de trabajo de jornada parcial permanente, contenido en las cláusulas siguientes:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** El empleador, para el desarrollo de las tareas propias de su actividad, contrata los servicios personales del señor....., quien desempeñará las funciones de.....y las demás que sean afines a la naturaleza de las funciones que se le encomiendan, en las instalaciones de empresa ubicada en.....

**SEGUNDA.- OBJETO:** Además de las previstas en la Ley, el empleado, entre otras, tendrá la obligación de cumplir y someterse a las normas, procedimientos, reglamentos, y disposiciones vigentes; a cuidar y mantener en debida forma los bienes del empleador que estuvieren a su cargo; y a cumplir sus funciones con discreción, comprometiéndose a no divulgar, en ninguna forma, las informaciones de la compañía....., a las cuales tuviere acceso, en razón de su trabajo.

**TERCERA.- REMUNERACIÓN:** Por la naturaleza del contrato y en proporción al tiempo laborado, las partes convienen que la remuneración mensual a recibir es de.....dólares americanos mensuales; además de las prestaciones establecidas en la Ley.

En lo relativo a la liquidación y pago de jornadas suplementarias y extraordinarias que se llegaren a cumplir, las partes se someten a lo previsto en el Código del Trabajo.

De la remuneración convenida, se deducirán los conceptos relativos a aportes personales al IESS, e Impuesto a la Renta, en caso de que así proceda conforme a la Ley, requiriéndose para cualquier otro descuento, la autorización expresa del trabajador.

**CUARTA.- JORNADA:** El empleado desempeñará sus funciones en el domicilio de la compañía, ubicada en....., de esta ciudad de.....El empleado cumplirá la jornada parcial permanente de...horas semanales, distribuidas según el horario vigente en la empresa, para este tipo de jornada.

**QUINTA.- DURACIÓN:** El presente contrato empezará a regir a partir de la suscripción del mismo y por acuerdo expreso entre las partes es de duración indefinida. Al amparo de la facultad prevista en el Art.15 del Código del Trabajo, los contratantes estipulan que los primeros noventa días de vigencia del contrato constituyen un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias de ninguna especie.

**SEXTA.- EXCLUSIVIDAD:** Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán de la propiedad exclusiva de este, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**SÉPTIMA.- JURISDICCIÓN:** En todo lo no previsto en este instrumento las partes se remiten al Código del Trabajo. En el evento de alguna controversia, se someterán a los jueces y autoridades competentes de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

Para constancia firman este documento en tres ejemplares de igual contenido y valor, los mismos que se registrarán ante el señor Inspector del Trabajo

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

## 18.8 CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En la ciudad de Quito, a los.....del mes de.....del dos mil..... comparecen a la celebración del presente contrato, por una parte, el señor....., en calidad de “empleador” / o la empresa....., legalmente representada por su Gerente General, señor....., en calidad de “empleador”, domiciliado /a en....., y por otra, el señor....., portador de la cédula de ciudadanía No. ....en calidad de “trabajador”, domiciliado en.....quienes, libre y voluntariamente, convienen en celebrar presente contrato de trabajo a tiempo parcial, contenido en las cláusulas que a continuación se expresan:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** El empleador necesita el concurso de personal que esté dispuesto a prestar servicios personales bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial, con el propósito de desarrollar sus actividades durante los días sábados, domingos y festivos, en que no labora el personal de la empresa que está sujeto al régimen común del Código del Trabajo. Por su parte el trabajador.....declara, bajo su exclusiva responsabilidad, que no se encuentra laborando ni para la compañía....., ni para otro empleador bajo el régimen común del Código del Trabajo.

**SEGUNDA.- OBJETO:** Con tales antecedentes la compañía....., contrata los servicios personales del señor....., quien se obliga a desempeñar las labores de..... Las labores que se ejecutarán son todas aquellas propias de un....., y las demás que correspondan a la naturaleza de la actividad, en las instalaciones de empresa ubicada en.....

**TERCERA.- OBLIGACIONES:** El trabajador, se compromete a cumplir y someterse a las normas, procedimientos, reglamentos, y disposiciones vigentes, como a mantener en debida forma los bienes del empleador que estuvieren a su cargo en razón de sus funciones. A no divulgar, en ninguna forma, las informaciones de la compañía.....a las cuales tuviere acceso, en razón de su trabajo. La violación de lo aquí estipulado será causa suficiente para concluir este contrato.

**CUARTA.- REMUNERACIÓN:** Las partes convienen que el valor de la remuneración mensual equivaldrá a la suma de.....dólares, que comprende el tiempo laborado y además, el derecho a la parte proporcional de la semana integral, aclarando que la cantidad señalada corresponde a todas las jornadas ordinarias que se devenguen durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio.

El empleado tendrá derecho a percibir las prestaciones sociales y los beneficios adicionales consagrados por la Ley, en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante la vigencia del contrato.

De la remuneración convenida, se deducirán los conceptos relativos a aportes personales al IESS, e Impuesto a la Renta, en caso de que así proceda conforme a la Ley, requiriéndose para cualquier otro descuento la autorización del empleado.

**QUINTA.- JORNADA:** El presente contrato por su carácter, se ejecutará, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, en jornadas ordinarias de ocho horas. Las horas suplementarias serán de hasta cuatro horas en el día con el recargo legal del 50%.

**SEXTA.- DURACIÓN:** La duración del presente contrato a tiempo parcial, será de....., a contarse a partir de la fecha de suscripción. Las partes, independientemente del plazo convenido, podrán darlo por terminado sin necesidad de trámite, preaviso ni formalidad alguna.

**SÉPTIMA.- EXCLUSIVIDAD:** Los descubrimientos o invenciones, las mejoras en los procedimientos, así como los resultados de las actividades del trabajador, mientras dure la relación laboral, quedarán en beneficio del empleador, el cual podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**OCTAVA.- JURISDICCIÓN:** En todo lo no previsto en este instrumento, las partes se remiten a las disposiciones del Régimen de Contratación Laboral a Tiempo Parcial y, subsidiariamente y en lo que fueren aplicables, a las del Código del Trabajo.

Para el caso de controversias señalan como su domicilio la ciudad de....., y se someten a los jueces competentes de esta jurisdicción y al Trámite Sumario.

Para constancia firman este documento, en tres ejemplares de igual contenido y valor, los mismos que se registrarán ante el señor Inspector del Trabajo de.....

EL EMPLEADOR

EL TRABAJADOR

## 18. 9 CONTRATO DE TRABAJO PARA SERVICIO DOMESTICO

En la ciudad de Quito, a los ... días del mes de..... del dos mil dos, entre el Señor ..... a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, la Señora ....., portadora de la cédula de identidad No....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "La Empleada Doméstica", cuando se la mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.-** La Empleada Doméstica se compromete a prestar sus servicios al Empleador y su familia en su casa de habitación ubicada en la calle....., sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores y a las disposiciones legales aplicables, especialmente las constantes en el capítulo I del título III del Código de Trabajo.

**SEGUNDA.-** Para el cumplimiento de su trabajo, la Empleada Doméstica vivirá en la casa del Empleador y recibirá la alimentación correspondiente, sin que estos beneficios formen parte de su remuneración por así disponerlo en el artículo 268 del Código de Trabajo. La Empleada prestará sus servicios en el horario y de acuerdo a las necesidades del Empleador y su familia. Por la naturaleza del trabajo, la Empleada Doméstica no tendrá derecho a pagos adicionales por trabajos extraordinarios o suplementarios.

**TERCERA.-** Como remuneración por su labor, la Empleada Doméstica recibirá la suma de ..... dólares mensuales en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley.

**CUARTA.-** Durante la vigencia del presente contrato, la Empleada Doméstica se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador o su familia que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza.

**QUINTA.-** La Empleada Doméstica ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo.

**SEXTA.-** El plazo de duración del presente contrato a tiempo fijo es el de un año contado a partir de la fecha de suscripción, considerándose, de acuerdo con la norma del artículo 264 del Código de Trabajo, que los primeros quince días de servicio son un periodo de prueba durante el cual cualquiera de las dos partes puede dar por terminado el contrato previo aviso con tres días de anticipación, sin incurrir en responsabilidades indemnizatorias.

**SEPTIMA.-** Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio y se someterán a los Jueces de Trabajo de Pichincha y al Trámite Sumario.

**OCTAVA.-** Empleador y Empleada Doméstica aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado y autorizan su registro de conformidad con la ley.

EL EMPLEADOR

LA EMPLEADA DOMESTICA

## 18.10 CONTRATO DE TRABAJO JUVENIL

En la ciudad de Quito, a los.....días del mes de..... del dos mil....., entre el señor.....en su calidad de Gerente General y Representante Legal de..... a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "El Empleador", por una parte; y por otra, el señor....., de 18 años de edad, domiciliado en esta ciudad de....., portador de la cédula de ciudadanía....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Empleado", cuando se la mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria convienen en celebrar el contrato de trabajo contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES:** El Empleador, para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de sus tareas propias necesita contratar los servicios laborales de una persona joven con la finalidad de impulsar el Trabajo Juvenil; el Empleado, por su parte y asumiendo expresamente la responsabilidad que todo empleo amerita, ha presentado la documentación que acredita su idoneidad para realizar el trabajo indicado, en base de la cual el Empleador lo ha calificado procediéndose a celebrar el presente contrato de trabajo.

**SEGUNDA.- OBJETO:** El Empleado se compromete a prestar sus servicios al Empleador, en las instalaciones de su empresa ubicada en....., en calidad de ....., sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de sus superiores, a los reglamentos internos legalmente aprobados y a las disposiciones legales aplicables y pudiendo ser destinado a cumplir su labor en cualquiera de las actividades conexas que desarrolla el Empleador, incluso en otro lugar, sin que aquello constituya un cambio de ocupación que de motivo a un reclamo indemnizatorio, pues desde ya el Empleado consigna su expreso consentimiento.

**TERCERA.- JORNADA:** El Empleado se compromete a efectuar su labor en cumplimiento del horario de trabajo establecido por el Empleador, esto es de lunes a viernes de 08H00 a 17H00 con un intervalo de una hora para almorzar, el mismo que declara conocerlo y aceptarlo y reconoce que el Empleador tiene derecho a variar dichos horarios siempre y cuando la jornada ordinaria no exceda de cuarenta horas semanales y que dichos cambios sean comunicados con la debida oportunidad. Adicionalmente, y remunerado con los recargos establecidos en la ley, el Empleado se obliga a prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando así lo solicite el Empleador o su superior inmediato, conviniéndose en que la falta de liquidación de valores por esos conceptos en el rol mensual de pagos será prueba suficiente y plena de la inexistencia de trabajos suplementarios o extraordinarios.

**CUARTA.- REMUNERACION:** Como remuneración por su labor, el Empleado recibirá la suma de.....dólares americanos en calidad de sueldo que le será pagado por mensualidades vencidas de conformidad con la modalidad establecida por el Empleador y sin perjuicio de los demás derechos que le correspondan de conformidad con la ley. Si las partes llegaren a convenir en que las remuneraciones sean pagadas al Empleado mediante acreditación a la cuenta bancaria de este último, los comprobantes emitidos por el Banco serán constancia suficiente del pago de las remuneraciones, en cuanto coincidan con el respectivo rol de pagos, aunque este último no tuviera la firma de recepción.

**QUINTA.- EXCLUSIVIDAD:** Durante la vigencia del presente contrato, el Empleado se obliga a laborar exclusivamente para el Empleador, sin que pueda realizar otras funciones ni por cuenta propia ni por cuenta de terceros, debiendo además guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos del Empleador que llegaren a su conocimiento en razón del trabajo que realiza. Expresamente convienen las partes en que las mejoras en los procedimientos, los descubrimientos

e invenciones así como los trabajos y resultados que se obtengan por las actividades del Empleado, mientras este preste sus servicios al Empleador, serán de propiedad exclusiva de dicho Empleador, el cual incluso podrá patentar o registrar a su nombre tales inventos o mejoras.

**SEXTA.- OBLIGACIONES:** El Empleado ejecutará su labor con la intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione con su trabajo o por omisión de sus obligaciones y respondiendo de toda clase de culpa. Además, indemnizará todo perjuicio que ocasione, incluyendo el proveniente de faltas o atrasos injustificados al cumplimiento de su trabajo. El Empleado, a más de someterse a las prescripciones de los artículos 45 y 46 del Código del Trabajo, se compromete específicamente a lo siguiente:

- a) .....
- b) .....
- c) .....
- d) .....; y,
- e) Las demás obligaciones propias de la actividad para la cual es contratado.

**SEPTIMA.- DURACION:** El plazo de duración del presente contrato de trabajo es el de un año contado a partir de la fecha de suscripción. Al amparo de la facultad prevista en el Art.15 del Código del Trabajo, los contratantes estipulan que los primeros noventa días de vigencia del contrato constituyen un período de prueba durante el cual, cualquiera de las partes puede darlo por terminado libremente.

**OCTAVA.- INCORPORACION:** Las partes incorporan a este contrato todas las disposiciones legales que sean aplicables y para caso de juicio se someterán a los Jueces de Trabajo de la provincia de..... y al Trámite Sumario.

**NOVENA. – RATIFICACION:** Empleador y Empleado aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por duplicado.

EMPLEADOR

TRABAJADOR



## 18.11 CONTRATO DE PASANTÍA

En la ciudad de Quito, a los ... días del mes de ..... del dos mil uno, entre el Señor . . . . . en su calidad de . . . y Representante Legal de . . . . . a quien en adelante y para efectos de este contrato se le denominará simplemente como "La Empresa", por una parte; y por otra, el Señor....., domiciliado en ....., en el inmueble .... de la calle ....., portador de la cédula de identidad No....., por sus propios derechos, a quien en adelante se le denominará como "El Pasante" cuando se lo mencione en este contrato, en forma libre, expresa y voluntaria, convienen en celebrar el contrato de pasantía de naturaleza civil contenido en las siguientes cláusulas:

**PRIMERA.- ANTECEDENTES.-** A&B Cia. Ltda.. . . . ., es una empresa del sector privado que realiza actividades productivas, y que con su alto sentido de servicio a la colectividad ha decidido colaborar con los Centros de Estudios de Nivel Superior o Intermedio del país, brindando la posibilidad de que los estudiantes de estos centros complementen sus conocimientos académicos a través de prácticas afines a su carrera o profesión dentro de la Empresa.

b) El señor ....., por su parte deja constancia expresa de que se encuentra matriculado en el . . . (por lo menos segundo) . . año de estudios en el Centro de Educación . . . . . dentro de la carrera de . . . . . por lo que se encuentra interesado en poner en práctica sus conocimientos, y aprender sobre los procedimientos y demás asuntos pertinentes para su formación profesional.

**SEGUNDA.- OBJETO.-** Con estos antecedentes, la Empresa, luego de analizar la petición presentada por el Centro Educativo referido en el literal b) precedente y de acordar con dicho Centro la implementación del régimen de pasantías, conviene en permitir las prácticas del señor . . ., en las labores de . . . . ., las cuales estarán bajo el control y evaluación directa del jefe de área. Por su parte, el señor..... se obliga a prestar sus servicios personales en forma exclusiva a la Empresa cuyas instalaciones las tiene ubicadas en.....en calidad de Pasante, para lo cual declara tener los conocimientos y capacidades necesarias, sujetándose a las estipulaciones del presente contrato, a las instrucciones verbales o escritas que reciba de la Empresa o de la persona designada para dirigir la pasantía y a los reglamentos internos legalmente aprobados.

**TERCERA.- ESTIPENDIO DE PASANTÍA Y OTROS DERECHOS ACORDADOS.-** La Empresa pagará al Pasante una pensión mensual de . . . . . que no es inferior a la tercera parte de la remuneración mínima sectorial unificada vigente para la rama de actividad. Además la Empresa se compromete con el Pasante a afiliarle al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

**CUARTA.- OBLIGACIONES DEL PASANTE.-** El Pasante se compromete especialmente a lo siguiente:

1. Realizar su pasantía en el área de trabajo que se le indique y desempeñar únicamente las funciones que se le asignen por parte del personal responsable.
2. Ejecutar la labor encomendada, con intensidad, esmero y cuidado apropiados, así como también, con absoluta responsabilidad, dedicación y honorabilidad, siendo responsable de todo daño o pérdida que ocasione por su labor deficiente o por omisión de sus obligaciones;
3. Cuidar de una manera prolija y escrupulosa y con total esmero los equipos, materiales e informaciones de La Empresa utilizados para la ejecución de sus labores. Los daños que se produjeran por negligencia o culpa del Pasante, serán pagados por este, facultando a la Empresa para que deduzca los valores correspondientes al momento del pago de las pensiones;
4. Efectuar su labor en cumplimiento de una jornada de labores de seis horas diarias durante

- cinco días de la semana, de conformidad con los turnos y horarios establecidos por la Empresa en armonía con su horario de clases.
5. Comunicar al menos con tres días de anticipación el período de exámenes a fin de ajustar el horario de labores.
  6. Guardar absoluta reserva y discreción sobre las informaciones y datos de la Empresa que llegaren a su conocimiento en razón de la pasantía que realiza.
  7. Mantener disciplina y obediencia, y observar todas las normas y regulaciones de la Empresa.
  8. No despreocupar sus estudios por motivos de la pasantía.
  9. Pedir aprobación para la publicación o elaboración de textos, ensayos, tesis y cualquier otro, que por su naturaleza, incluya información privada de la Empresa.
  10. Presentar, cuando así se lo requiera la Empresa, el horario de clases, el horario de exámenes, el certificado de notas y el certificado de asistencia a clases.
  11. Cumplir con todas las disposiciones contenidas en el presente contrato y en la ley correspondiente.

**QUINTA.- PLAZO Y TERMINACION.-** El plazo de duración del presente contrato de pasantía se lo fija en seis meses. Sin embargo, este contrato podrá terminar automáticamente antes del plazo señalado, por la conclusión del Convenio entre el Centro de Estudios y la Empresa, o por expreso acuerdo entre ellos, de cumplimiento obligatorio para el Pasante. También podrá terminar este contrato por voluntad unilateral de cualquiera de las partes notificada a la otra por escrito con quince días de anticipación. Dicha anticipación no será necesaria cuando la decisión provenga de la Empresa y se origine en la falta de cumplimiento del Pasante a las obligaciones que este contrato, la ley y las normas de la Empresa le imponen, evento en el cual bastará una notificación por escrito con mención de la falta incurrida. Expresamente se reconoce que en cualquier caso de terminación del contrato de pasantía, por su propia naturaleza y por el acuerdo expreso entre las partes, la Empresa no tendrá ninguna responsabilidad indemnizatoria frente al Pasante.

**SEXTA.- NATURALEZA JURIDICA.-** De conformidad con el artículo 5 de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, este contrato es de naturaleza civil, tanto más que el artículo 4 de la misma ley, expresamente prescribe la exclusión del régimen laboral. En esta virtud, y para el evento de que entre las partes surgieran discrepancias relativas a la aplicación e interpretación de este contrato y que las mismas no puedan ser solucionadas mediante acuerdo personal y directo o con la intervención del Centro de Estudios antes referido, los otorgantes renuncian domicilio y conforme a las disposiciones de la Ley de Pasantías en el Sector Empresarial, se someten a la jurisdicción y competencia de los Jueces de los Civil de Pichincha o al Procedimiento Arbitral en derecho, en el Centro administrado por la Cámara de Comercio de Quito, a elección del reclamante.

**SEPTIMA.- CERTIFICADO.-** Una vez concluido este contrato, la Empresa emitirá un certificado de práctica y experiencia a favor del Pasante y dirigido al Centro de Estudios.

**OCTAVA.- RATIFICACION.-** La Empresa y el Pasante aceptan y ratifican en todas sus partes el contrato contenido en las cláusulas que anteceden, sin reserva de ninguna clase y por convenir a sus intereses, para constancia de lo cual, lo firman por triplicado.

LA EMPRESA

EL PASANTE